

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE SAN IGNACIO 2022

por Segundo René Olano Elera

Fecha de entrega: 13-feb-2024 03:09p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2294079313

Nombre del archivo: OLANO_ELERA_SEGUNDO_RENE_-_I.docx (4.19M)

Total de palabras: 19484

Total de caracteres: 111549

¹
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
PRIVADO DE SAN IGNACIO 2022

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTOR

Br. Segundo René Olano Elera

ASESOR

Mg. Reymundo Lorenzo Iraitá Ruiz
<https://orcid.org/0000-0001-6745-569X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión universitaria, evaluación curricular y metodologías de aprendizaje

TRUJILLO - PERÚ

2023

Declaratoria de originalidad

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Mg. Reymundo Lorenzo Iraitá Ruiz con DNI N° 41353641, como asesor(a) de la tesis titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADA DE SAN IGNACIO 2022 Desarrollada por el bachiller: Segundo René Olano Elera, con DNI N°27841044, Del Programa de Maestría en: MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Autoridades universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín

Secretaria General

Dedicatoria

*Mi tesis de grado, lo dedico con todo mi amor y cariño a mis queridos padres **Segundo** (+) y **Carmen** por su sacrificio y esfuerzo y por creer en mi capacidad. Aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.*

*A mis preciosos hijos: **Bryan, Jean Carlos, Miguel, Sofía** que siempre han sido motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así luchar para que la vida nos depare un mejor futuro.*

*A mis Hermanos: **Maribel, Jorge, Javier, Oswaldo y Sara** que con sus palabras de aliento no me dejaba decaer para que siguiera adelante, perseverante y no abandonara mis sueños.*

*A los docentes de la Universidad Católica Trujillo **BENEDICTO XVI** de la escuela de Post grado de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria por compartir sus conocimientos y apoyarnos en este camino para lograr convertirme el grado de maestro en investigación y docencia universitaria que contribuirá a la educación superior universitaria. Y a cada una de las personas que aportaron un granito de arena y a quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas.*

Infinitas gracias a todos...

SEGUNDO RENÉ OLANO ELERA

Agradecimiento

Al Divino Creador

Estén siempre alegres, oren sin cesar, den gracias a Dios en toda situación, porque esta es su voluntad para ustedes en Cristo Jesús

1 Tesalonicenses 5:16-18

Mis Padres: Segundo (+) y Carmen:

Corona de los ancianos son los hijos de los hijos, y la gloria de los hijos son sus padres.

Proverbios 17:6

Mis Hijos: Bryan, Miguel, Jean Carlos y Sofía

Los hijos que nos nacen en la juventud son como flechas en manos de un guerrero. ¡Feliz el hombre que tiene muchas flechas como ésas!

Salmo 127:4,5

A la Universidad

*A la Universidad Católica Trujillo **BENEDICTO XVI**, por abrirme puertas al conocimiento a favor de la Educación Superior Tecnológica y hacer posible mis estudios de postgrado.*

La Institución

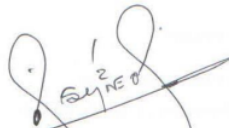
Al Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, por acogerme como docente y brindarme su apoyo incondicional para elaborar esta investigación.

Declaratoria de legitimidad de autoría

Yo, Segundo René Olano Elera con DNI 27841044, egresado de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE SAN IGNACIO 2022, la que consta de un total de 99 páginas, en las que se incluye 20 tablas y 13 figuras, más un total de 34 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor.



Br. SEGUNDO RENÉ OLANO ELERA
DNI 27841044

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	33
2.1 Enfoque, tipo.....	33
2.2 Diseño de investigación	33
2.3 Población, muestra y muestreo	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos, equipos de laboratorio de ser utilizados.....	35
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	36
2.6 Aspectos éticos en investigación	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS	59
ANEXOS	65
Anexo 1: Instrumentos de recolección de información	65
Anexo 2: Ficha técnica	70
Anexo 3: Operacionalización de variables	72
Anexo 4: Carta de presentación	75
Anexo 5: Constancia emitida por la institución.....	76
Anexo 6: Consentimiento informado	77
Anexo 7: Matriz de consistencia	87
Anexo 8: Validación de Instrumentos	90
Anexo 9: Imagen del porcentaje de Turnitin	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Escala valorativa de Alfa de Cronbach	36
Tabla 2 Estadísticos de confiabilidad del instrumento Inteligencia Emocional	36
Tabla 3 Estadísticos de confiabilidad del instrumento Desempeño Docente	37
Tabla 4 Variable Inteligencia Emocional	38
Tabla 5 <i>Dimensión autonomía</i>	39
Tabla 6 <i>Dimensión autorregulación</i>	39
Tabla 7 <i>Dimensión motivación</i>	40
Tabla 8 <i>Dimensión empatía</i>	41
Tabla 9 <i>Dimensión habilidades sociales</i>	41
Tabla 10 <i>Variable Desempeño docente</i>	42
Tabla 11 <i>Dimensión preparación</i>	43
Tabla 12 <i>Dimensión enseñanza</i>	43
Tabla 13 <i>Dimensión participación</i>	44
Tabla 14 <i>Dimensión desarrollo</i>	45
Tabla 15 <i>Inteligencia emocional y desempeño docente</i>	46
Tabla 16 <i>Relación entre autoconocimiento y desempeño docente</i>	47
Tabla 17 <i>Relación entre autorregulación y desempeño docente</i>	47
Tabla 18 <i>Relación entre motivación y desempeño docente</i>	48
Tabla 19 <i>Relación entre empatía y desempeño docente</i>	49
Tabla 20 <i>Relación entre habilidades sociales y desempeño docente</i>	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Gráfico del formato de estudio</i>	35
Figura 2 <i>Gráfico especialidades docentes</i>	36
Figura 3 <i>Porcentajes de la variable inteligencia emocional</i>	39
Figura 4 <i>Porcentajes de la dimensión autonomía</i>	40
Figura 5 <i>Porcentajes de la dimensión autonomía</i>	41
Figura 6 <i>Porcentajes de la dimensión motivación</i>	41
Figura 7 <i>Porcentajes de la dimensión empatía</i>	42
Figura 8 <i>Porcentaje de la dimensión habilidades sociales</i>	43
Figura 9 <i>Porcentajes de la variable Desempeño docente</i>	43
Figura 10 <i>Dimensión preparación</i>	44
Figura 11 <i>Dimensión enseñanza</i>	45
Figura 12 <i>Dimensión participación</i>	45
Figura 13 <i>Dimensión desarrollo</i>	46

RESUMEN

El propósito final de la disertación fue identificar la relación entre las variables en docentes de un Instituto Superior Tecnológico Privado San Ignacio 2022. La representación muestral estuvo constituida por 38 maestros de la institución. Así, se emplearon 2 cuestionarios en la modalidad virtual; el primero que evalúa la inteligencia emocional (32 interrogantes), y el segundo; el desempeño docente (40 interrogantes); ambas encuestas se califican mediante la escala de Likert, con los siguientes valores: El número 1 es nunca, el número 2 es casi nunca, el 3 casi siempre, el número 4 se interpreta como casi siempre y por último el 5 que se interpreta como siempre. Asimismo, se utilizó un enfoque cuantitativo básico y método hipotético – deductivo. Según los resultados, existe una asociación directa de Spearman de 0.620 entre las variables en estudio (Desempeño Docente e Inteligencia Emocional) en profesores de un Instituto Superior Tecnológico Privado San Ignacio 2022. Los datos mostraron un vínculo considerable y positivo con una significación de 0.001 ($p < 0.05$), la misma que permite la aceptación de la hipótesis nula.

Palabras clave: Desempeño docente, Autoconocimiento e Inteligencia emocional.

ABSTRACT

The final purpose of the dissertation was to identify the relationship between the variables in the teachers of San Ignacio Private Higher Technological Institute, 2022. The sample representation was constituted by 38 teachers of the institution. Thus, 2 questionnaires were used in the virtual modality; the first one assessing emotional intelligence (32 questions), and the second one; teaching performance (40 questions); both surveys are scored using the Likert scale, with the following values: number 1 is never, number 2 is almost never, number 3 is almost always, number 4 is interpreted as almost always and finally number 5 is interpreted as always. Likewise, a basic quantitative approach and hypothetical-deductive method were used. According to the results, there is a direct Spearman's association of 0.620 between the variables under study (Emotional Intelligence and Teaching Performance) in the teachers of San Ignacio Private Higher Technological Institute, 2022. The data showed a considerable and positive link with a significance of 0.001 ($p < 0.05$), which allows the acceptance of the null hypothesis.

Key words: Teaching performance, Self-knowledge and emotional intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

En México, Tobón et al. (2018) indican que los docentes han estado realizando autoevaluaciones y los resultados muestran que de acuerdo con la SEP y el INEE en México, los proyectos didácticos deben manejarse desde una metodología que ayude a los alumnos a solucionar cuestiones contextuales y a desplegar un pensar sofisticado. No pueden seguir siendo un simple trámite administrativo, que, si bien representa el esfuerzo de un docente, no explica adecuadamente el valor adicional para ayudar a la nación a desarrollarse en una sociedad del conocimiento y mejorar las condiciones de vida. En Ecuador, Pincay et al. (2018), obtuvo en los resultados de su estudio, que un 50% de los estudiantes manifiestan tener una adecuada atención, un 35% menciona que debe mejorar puesto que lo que presta es de bajo nivel, y solo un 18% dice que se le brinda demasiada atención; Asimismo respecto al desempeño docente un 91% menciona es muy competente y un 9% destacado.

En un plano nacional Azañedo (2021), indica que actualmente los docentes presentan dificultades gracias a la mínima preparación obtenida desde la aparición de la pandemia, dichos cambios han permitido que el profesorado asuma innovadores retos para crear estrategias de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje; además, Gómez & Valdés (2019), sustentan sobre el desempeño docente es una de las tareas que aún siguen pendientes en muchas de las instituciones educativas; la competitividad protagónica del profesorado es la utilización del ambiente según lo que manifestaron los estudiantes, Tapia & Tipula (2017).

Se desarrolló un trabajo en la I.E. N°82019 La Florida, una institución de nivel secundario de Cajamarca, el cual, el 60,3% de los alumnos manifestó que los profesores tienen conocimiento de la materia y pueden responder a las preguntas de los alumnos, indicando que estaban preparados al momento de planificar sus clases. El 38,2% restante de los alumnos manifestó que hay veces que los profesores no conocen la materia que imparten y no pueden responder a las preguntas de los alumnos. En consecuencia, el 59% de los alumnos asegura que los profesores supervisan sus acciones educativas, ante un 4% que afirma lo contrario. Por otra parte, la mitad de educandos afirma referente a la actuación de los profesores es de medio nivel, frente al 31% que afirma que es de alto nivel y el 13% que afirma que es de nivel bajo, según Ramos (2018).

Por último, pero no menos importante, el Instituto Superior Tecnológico Privado "San Gabriel" localizado en la región Cajamarca, distrito San Ignacio con una variedad de especialidades. Es evidente que en esta institución no se ha planificado un enfoque virtual

del aprendizaje. Dado que la mayoría de los docentes no son especialistas en prácticas educativas específicamente, sino expertos en la materia que imparten, se observa también que hay una carencia de enseñanza de metodologías para un mejor desarrollo de la enseñanza. Por otro lado, existe una carencia en la interacción comunicativa de docentes estudiante. El coronavirus perjudicó tanto a nuestra nación como al resto del mundo, ha complicado la situación. El sector educativo se ha visto particularmente impactado porque no se han planeado estrategias, metodologías, ni didácticas virtuales-removidas en los procedimientos académicos dentro de una completa virtualidad, lo que conlleva a graves problemas emocionales y de desempeño en el aula por la falta de diversas habilidades de comunicación, incluyendo la nueva metodología virtual; en ese sentido, el impacto de este y la percepción por parte de la Institución, generan que la tesis se plantee la interrogante: ¿Cómo se relaciona la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022?, y como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022?, también ¿Cómo se relaciona la autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022?, así mismo ¿Cómo se relaciona la motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022?, además ¿Cómo se relaciona la empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022?, y por ultimo ¿Cómo se relaciona las habilidades sociales y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022?. Tomando en consideración estos problemas se desarrolló el objetivo general y se planteó como identificar relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022. Así mismo como objetivos específicos como determinar relación entre el autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022. También determinar relación entre la autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022. Además, determinar relación entre la motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022. También, determinar relación entre la

empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022. Y el último objetivo específico es determinar relación entre las habilidades sociales y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

El estudio es teóricamente justificable, ya que se basó en material teórico para conceptualizar las variables en estudio, lo que permitió al investigador establecer el vínculo entre los objetos de estudio, haciendo hincapié en el nuevo tipo de instrucción. Asimismo, el trabajo identificó un vínculo entre la primera variable y la eficacia docente con el objetivo de educar sobre estos factores a las instituciones interesadas en implementar planes o métodos para optimizar el desenvolvimiento educativo de los alumnos.

La metodología aplicada fue no experimental, correlacional y con enfoque transversal, cuyos datos se recogieron mediante técnicas como las encuestas, que fueron debidamente validadas por profesionales del sector. Dicha técnica permitirá establecer una conexión entre las variables estudiadas, apoyando los objetivos e hipótesis propuestos.

Por último, en cuanto al componente social, el estudio no solo identificará las principales características que presenta una evaluación del desempeño docente y el vínculo que tiene con la inteligencia emocional, sino que también es relevante porque motiva a exponer a la sociedad las circunstancias en las que trabajan actualmente los profesores ya que muchos de ellos se han dado cuenta de la importancia de la formación permanente en los distintos elementos virtuales con la finalidad de minimizar el desenvolvimiento del aprendizaje, al tiempo que se desarrollan destrezas cognitivas y sensoriales reflejadas en el rendimiento personal y la realidad que evidencia la educación en nuestro país.

Se presentan a continuación los estudios previos a nivel internacional. De conformidad con Pincay et al. (2018), tuvo como propósito fue revelar las peculiaridades de la inteligencia emocional presentes en los educadores en relación con el grado de rendimiento en el trabajo. Para la recogida de datos de la variable principal (consideración, claridad y compensación) se empleó la Escala de Meta-motivación de Traid (TMMS-24), diseñada para determinar el registro existente en los educadores y compuesta por 24 ítems divididos en tres clases. Concerniente a la segunda variable, se toma en cuenta la información recogida del área de seguimiento y garantía en el servicio de la organización. Esta evaluación tuvo en cuenta 4 indicadores esenciales. Se pudo extraer la conclusión de que las personas con formación en investigación rinden más en el trabajo cuando su inteligencia emocional es mayor.

En el estudio de Hernández (2018), señala que el objetivo fue establecer una conexión entre inteligencia emocional y desempeño docente para alertar a los educadores sobre la necesidad de mejorar la conducta interna y externa en el aula. Una muestra de 225 educadores de 2 áreas académicas de la UAEM participó en este estudio transversal de tipo correlacional. Las metodologías empleadas fueron el EQ-i (Inventario de cociente emocional, y la evaluación de la eficacia de los profesores a partir de la retroalimentación de los alumnos. Se concluyó que los elementos estudiados tenían una relación significativa.

Sylva (2019), en el estudio que tuvo como finalidad identificar y evaluar las deficiencias en la formación de los educadores a partir de la inteligencia emocional. Asimismo, la metodología utilizada fue cuantitativa, documental y descriptiva, con una muestra de cincuenta y cuatro (54) maestros. El uso de un cuestionario mostró que el 100% de los profesores estaban de acuerdo con el programa de formación porque lo consideraban necesario; el 72% de los profesores pusieron énfasis en la creatividad; el 52% pusieron énfasis en el liderazgo; y el 31% pusieron énfasis en los objetivos, la comunicación y la planificación; Como resultado, el 51% de los educadores que respondieron a la encuesta dijeron que su participación individual en el programa era extremadamente eficaz, seguido por el 18% que dijo que era eficaz, y sólo el 2% que dijo que era ineficaz; estos resultados llevaron al 98% a destacar la eficacia del programa. El 77% de los educadores que participaron en las actividades de grupo pensaron que era extremadamente eficaz, en comparación con el 14% y el 9% de los educadores que pensaron que la asistencia a los talleres era eficaz. Esto demuestra que todos los educadores que participaron en las actividades de grupo informaron de su éxito en el control emocional.

Arntz & Trunce (2019), en la tesis, tuvo como intención identificar el afín entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico, el estudio utilizó 263 estudiantes universitarios como muestra empleando en Bar-On test para el control de la primera variable. Descubrió que la inteligencia emocional está presente en diversos programas, como medicina (56%), derecho (37%), economía (63%) y psicología (54%), y que el rendimiento académico medio es del 47%. En este sentido, podría decirse que las conclusiones del trabajo respecto a la relación que existe en ambas variables son positivamente considerables.

Chávez & Paredes (2020), tuvo como fin, encontrar una correlación entre las particularidades de personalidad de los estudiantes y sus puntuaciones de inteligencia emocional. En la parte metódica la orientación fue cuantitativo, no experimental, descriptivo-transversal y asociativo, con una representación poblacional de 100 individuos

al que se les destinó una encuesta, para alcanzar a los hallazgos de que el 58% de los mismo tienen niveles bajos de inteligencia emocional, junto con el 26% que están representados por un rasgo de personalidad con un grado de significación de 0,550. Los resultados permitieron concluir una clara conexión entre los factores examinados.

Valenzuela et al. (2021), manifiestan que el propósito fue valorar la inteligencia emocional en los educadores de la región chilena de Concepción. El instrumento fue de 24 (cuestionario), que examinó la atención, reparación y claridad en el componente emocional, utilizando una muestra de 110 educadores (83 mujeres y 27 hombres), según el marco metodológico. Los hallazgos indicaron un bajo nivel de IE auto - identificada, que se hace evidente en los docentes en las tres medidas señaladas. Además, se descubrieron diferencias pertinentes entre los profesores y sus periodos de actividad docente, indicando que los profesores más experimentados tenían un mejor desempeño emocional que los menos experimentados.

Segura et al. (2020), en la tesis tuvo como propósito evaluar la inteligencia y competencias emocionales de los educadores y alumnos en los sistemas educativos (básico y superior) de Venezuela, para la identificación de las beneficios y contrariedades emocionales que dificultan el desarrollo de su trabajo con los más altos estándares, su progreso y los sistemas educativos de enseñanza. El enfoque se aplicó mediante un diseño de campo, fue cuantitativo e incluyó correlaciones y grados descriptivos. La muestra incluyó 432 alumnos y 49 profesores. Los datos se recogieron mediante una encuesta y se confirmaron utilizando estrictas normas científicas y tácticas. Los resultados mostraron sobre inteligencia emocional del docente es superior a la de sus alumnos, y que las educadoras están más conectadas y estimuladas que sus homólogos masculinos. Por último, el estímulo y el autodiagnóstico son más ventajosos en cuanto a las capacidades emocionales de los docentes.

A nivel nacional Flores (2019), se basó en evaluar la inteligencia emocional del profesorado de una institución académica. Los siguientes resultados fueron posibles gracias a la técnica descriptiva y no experimental y al tamaño de la muestra de setenta (70) maestros que proporcionaron datos fascinantes para la encuesta. Así como el 60% indicó un grado intermedio del elemento interpersonal, acompañado de un 30% de bajo grado y un 10% con un nivel alto, el 79% del total registró un grado medio de este componente, seguido de un 21% con un nivel bajo, y como resultado, el 74% mencionó un coeficiente emocional medio. Por último, el 73% demostró un grado intermedio y el 27% un grado mínimo del estado de

ánimo general, reflejando el 77% un grado medio y el 23% un grado ausente en el ámbito del estrés.

El estudio de Castillo (2019), se basó en comprobar la relación existente entre imaginación emocional y desempeño docente. 23 educadores conformaron el grupo de trabajo para la metodología, que se orientó hacia el tipo no experimental aplicado con un diseño descriptivo-correlacional. Se utilizaron 2 encuestas para recabar información, la primera de ellas enfocada al control de la IE y la segunda al desarrollo de los educadores. En ambas encuestas se aplicaron una estrategia para medir la fiabilidad. Para determinar la relación entre las variables enumeradas anteriormente, los datos se procesaron mediante estadísticas descriptivas. Además, se aplicó el test de hipótesis a través del esquema Rho de Spearman del autor. Al final, puede decirse que no existe correlación entre los factores examinados.

Barreno et al. (2018), en la tesis tuvo como propósito fue instituir el nivel relacional de inteligencia emocional y desempeño docente. Los materiales se centraron en un estudio cuantitativo y descriptivo. Con el uso y ejecución de la encuesta se descubrió que más del 50% mencionaron tener un grado medio del componente interpersonal, mientras que el 33% afirmó estar en un margen intermedio y el 61% en un punto intermedio con respecto al indicador de gestión del estrés. Por otro lado, y con la siguiente variable, afirmaron estar en un punto intermedio. El 67% de los participantes demostró un elevado grado en el desenvolvimiento del maestro, el 78% demostró un nivel alto de responsabilidad en el desempeño del educador, el 33% demostró un nivel bajo en la forma de enseñar, el 50% demostró un elevado grado en el dominio del curso, el 89% de los participantes demostró un nivel alto con respecto a los comentarios de los estudiantes y, finalmente, el 56% demostró un nivel alto en la evaluación de la pedagogía.

Alejandro (2019), ante la publicación, indicó que el fin fue demostrar el desempeño del docente de la fundación y la inteligencia emocional. Treinta (30) educadores de los grados inicial, primaria y secundaria recibieron la encuesta modificada por BarOn como parte de este estudio correlacional y no experimental. En consecuencia, el indicador de enlace de Spearman fue $r=0,896$, lo que refleja el afín energético y bastante globalizada entre las variables estudiadas. En la variable emocional, el 63% indicó un nivel medio, seguido del 37% un grado elevado. En cambio, concerniente al rendimiento laboral, el 57% sostuvo un nivel medio, seguido del 33% un grado alto, así como el 30% un grado medio.

Jaramillo (2018), en la tesis, tuvo como intención informar la relación de Inteligencia Emocional, teniendo en cuenta factores de suma importancia, como la adicción a las redes sociales. Doscientos treinta y ocho (238) estudiantes que estaban matriculados en cursos de enfermería técnica, ingeniería eléctrica industrial, laboratorio clínico e informática, la edad se da mediante los 18 y 30 años para la muestra de este estudio experimental de método correlacional. Podemos inferir que existe poca relación entre las dos variables consideradas.

A nivel local, Alayo (2019), tuvo como intención fue relacionar el cociente emocional y éxito en la administración educativa. Se utilizaron métodos descriptivos correlacionales con una muestra de conveniencia de 7 profesores, y los resultados revelaron que el 54% de los encuestados son conscientes de sus propias emociones y de la sociedad, mientras que sólo el 20% de las personas desarrollan típicamente una conciencia emocional; asimismo, la mitad de los individuos encuestados mencionaron que casi siempre regulan las emociones, mientras que sólo el 14% de las personas lo hacen siempre; el 49% son generalmente autónomos con sus emociones, mientras que el 39% lo son continuamente; y, por último, el 41% de los encuestados consideran que tienen una relación "sana" con sus emociones. En conclusión, se demuestra una conexión entre los factores considerados.

Carrillo (2021), en la tesis, indicó que la investigación fue relacionar Inteligencia Emocional, y la efectividad en el aula en los diferentes organismos educativos de Jaén - Cajamarca, especialmente a la luz de la reciente pandemia mundial causada por el COVID 19. El método usado fue no experimental, cuantitativo, descriptivo correlacional. La muestra representativa de 106 docentes, se utilizó la encuesta para adjuntar datos, el cual permitió mostrar la correlación directa entre las dos variables, revelando que los profesores tenían elevados grados de inteligencia emocional (29%) y de la misma forma frente al desempeño laboral (42%). La correlación más fuerte entre las dos variables investigadas se encontró entre la IE (55%) y el desenvolvimiento del maestro (82%).

En la disertación de Cotrina & León (2021), menciona que el propósito fue medir la Inteligencia Emocional del docente sobre la primera variable en los maestros del establecimiento en cuestión durante la epidemia. El enfoque fue directamente descriptivo y transversal, e incluyó en su análisis la consideración del (ICE) de BarOn con el objetivo de regular la variable. La muestra se creó mediante una encuesta virtual e incluyó a 45 profesores de la institución. Según el análisis de dato, el 83% de docentes tenía un nivel de competencia ordinario, mientras que el 18% tenía un nivel de competencia alto. Según las estadísticas, el 91% de los indicadores intrapersonales son medios, mientras que el 9% son

altos. Sin embargo, los educadores en su conjunto obtuvieron una puntuación muy baja en el indicador interpersonal, lo que indica que hay motivos de preocupación con estos datos. El 80% de los educadores tenía niveles moderados de flexibilidad, el 57% tenía niveles excelentes y el 4% tenía niveles lamentablemente bajos. El 73% de las personas tenía un grado moderado de gestión del estrés, el 16% tenía un elevado grado, un 11% tenía un grado pésimo. El 89% de las personas tiene un estado de ánimo elevado, mientras que el 11% tiene un estado de ánimo moderado. En consecuencia, puede decirse que los docentes hacen hincapié en un nivel adecuado y alto sobre inteligencia emocional, lo cual contribuye con la mejora del desempeño.

García (2021), cuyo objetivo fue relacionar habilidades blandas y desempeño docente en la Red Educativa Namballe. Se utilizó un diseño preexperimental e hipotético-deductivo para aplicar el enfoque. 24 maestros de las instituciones de la Red conformaron el grupo que participó en el muestreo. Se utilizó una encuesta y la observación para recopilar datos, que revelaron que el uso de enfoques de habilidades blandas tuvo un buen impacto en el procedimiento de optimización del desempeño docente. Así, más del 95% muestran un grado muy excelente en la mejora de esta variable, el 92% para el indicador de rendimiento de desarrollo personal, el 100% para el aspecto educativo, el 96% para la actualización disciplinar, el 87% para la gestión de la calidad y el 58% para el grado aceptable. El análisis demostró que las metas del estudio pudieron ser alcanzados y que las afirmaciones de la hipótesis fueron aceptadas y verificadas.

Díaz (2022), refiere que el fin fue desarrollar un currículo basado en mindfulness que mejore la IE de los docentes. El Inventario de Inteligencia Emocional (EQI) de Bar-On, administrado a 33 maestros que trabajan en una institución en el año 2021, fue la herramienta empleada en el método descriptivo-proposicional no experimental. Un alto porcentaje de los encuestados se mostró a favor del diseño de la propuesta de programa, que contempla 10 sesiones sobre temas como la exploración del cuerpo, la atención a la mente, la respiración, el movimiento y las rutinas diarias, entre otros.

Para Pedrazzi & Ferreyra (2007), forma en que un individuo se conecta con su contexto teniendo en cuenta sus sentimiento y habilidad, como el conocimiento de sí mismo, la perseverancia, el entusiasmo, la capacidad de albergar esperanzas, la agilidad mental y la capacidad de percibir las decepciones. Otras habilidades son el manejo de lo sensorial, la estimulación, regulando el estado de ánimo, la motivación, el retraso de la gratificación y la evitación de los trastornos que alteran el pensamiento.

Para Goleman (2010), es la combinación de rasgos, aptitudes y capacidades no cognitivas es lo que impide a las personas gestionar con éxito ciertas tensiones o exigencias que repercuten en sus emociones.

Las emociones y sentimientos

Son aquellas respuestas afectivas que aparecen frente a una acción brusca, las emociones son objetivas, puesto que están relacionadas a un objeto, no acostumbran a ser instintivas, ni innatas, son respuestas al aprendizaje, por ello se obtienen de las experiencias humanas y el complejo proceso de aprendizaje social. Este análisis se genera de las actividades y el periodo de tiempo que demora una emoción puede ser de un segundo o de varias horas, según Goleman (2010).

Los sentimientos son el resultado de un acontecimiento, una conexión y experiencias con nuestro comportamiento. Incluyen estados afectivos, que son complejos, estables, duraderos y menos intensos que las emociones. A diferencia de las emociones, que suelen ser el resultado de una actividad momentánea, los sentimientos son el resultado final de un proceso secuencial o progresivo que ha dejado su huella. Además, como los sentimientos no están relacionados con ninguna cosa en particular, tienen una cualidad subjetiva. En ese sentido, la regulación de las emociones permite una mejor respuesta al proceso de aprendizaje.

Peñañiel & Serrano (2010), menciona que tanto los sentimientos como las emociones son estados afectivos importantes para un individuo ya que complementan la parte humana afectiva; para aprenderlos, controlarlos y beneficiarse de ellos, hay que saber distinguirlos y comprender hasta qué punto influyen en la conducta. Sin embargo, otra posición conceptual sostiene que los sentimientos y las emociones están conceptualmente interrelacionados, de modo que las emociones englobarían las sensaciones.

Cerebro emocional

Se compone de 3 espacios que logran una conexión más consistente: en primer lugar, el córtex prefrontal, que regula la activación de la amígdala y la autorregulación y la regulación subjetiva en general; en segundo lugar, el córtex cingulado anterior, que es esencial para centrar la atención, controlar los impulsos y recuperarse de eventos traumáticos; y en tercer lugar, la amígdala, que actúa como sistema de alarma del cerebro y es donde asimila la información, según Fuertes (2016).

El proceso recoge la información de los estímulos sensoriales que entra en el tálamo, la parte principal y profunda de nuestro cerebro, y luego inicia un proceso de expansión de

dos maneras diferentes: rápidamente pasando del tálamo a la amígdala, y lentamente pasando a la región sensitiva del cerebro para activar varios espacios de la corteza cerebral, permitiendo la motivación y el valor del despertar.

Cuando una persona procesa información y piensa en acciones pasadas, esto indica que ha utilizado el método lento; sin embargo, cuando se ve superada por la emoción, esto indica que ha utilizado el método rápido. Las respuestas sensoriales se dividen en 6 categorías psicológicas:

- *Resiliencia*: Puede verse en la facilidad o dificultad con la que una persona afronta los reveses de la vida y los supera.
- *Perspectiva*: Cada persona tiene la capacidad de ser optimista y experimentar sentimientos agradables en todo momento.
- *Intuición Social*: La sutil capacidad de las personas para captar las señales no verbales, así como su habilidad para leer con precisión el lenguaje corporal, la prosodia y la simple interpretación, es lo que hace que la comunicación sea eficaz.
- *Autoconciencia*: Es la habilidad de las personas para leer con precisión el lenguaje corporal, la prosodia y la interpretación simple, además de detectar suavemente las señales no verbales.
- *Sensibilidad al contexto*: Los seres humanos tienen la capacidad de modificar su conducta y las respuestas asociadas a ella en respuesta a los sentimientos y al contexto en el que se lleva a cabo.
- *Atención*: Es la capacidad de mantener la concentración mientras se dirige la atención hacia la voluntad y se ignoran las distracciones emocionales.

Ante el valor dado a los hechos, la reacción emocional se estimula de tres maneras:

- *Respuesta fisiológica*: Los seres humanos responden cognitivamente poniendo en marcha procesos fisiológicos como la sudoración, la taquicardia y la vasoconstricción, entre otros; si no hay procesos fisiológicos, no se desencadena ninguna emoción.
- *Respuesta comportamental*: Incluye la expresión emocional, o el modo en que el cuerpo comunica lo que hay en el interior al exterior; Las acciones de una persona son vistas por los demás. y puede tener un impacto en las muchas emociones que hay.

- *Respuesta cognitiva*: Cuando una persona está consciente, puede dar un nombre a la emoción que está experimentando y, con la ayuda de su voluntad, puede disminuir o acortar la duración de esa emoción.

Para los enfoques teóricos científicos se identificaron lo siguiente:

Teoría de la inteligencia múltiples Gardner

Para Suazo (2006) cita a Gardner, quien la define como la habilidad para la solución de inconvenientes y la creación de espacios propicios para el aprendizaje. Asimismo, propone 7 inteligencias simples para posteriormente agregar una más (naturalista), teniendo como resultado final 8 inteligencias que están vinculadas por un mecanismo de silogismo. Howard Gardner quería ampliar lo que las personas pueden hacer al no centrarse únicamente en el coeficiente intelectual. En su lugar, relacionó la inteligencia con la capacidad de encontrar soluciones.

Según Gardner (2016) menciona que las siguientes inteligencias:

- *Inteligencia verbal / lingüística*: La sensibilidad al significado y a la disposición de las palabras es una consecuencia de tipo de inteligencia, igual que la capacidad de producir lenguaje en todas sus formas complejas, incluyendo el pensamiento abstracto, las metáforas, la poesía y la comedia. Las habilidades comunicativas se refieren a la capacidad de poner en palabras los pensamientos y sentimientos propios y transmitirlos a los demás, tanto verbalmente como por escrito.
- *Inteligencia lógica / matemática*: Las habilidades de razonamiento, para las discusiones, los debates para justificar argumentos, la habilidad frente a los juegos de estrategia y en la búsqueda de indicadores o vínculos de números y objetos de números y objetos contribuyen a la inteligencia lógica de una persona, mientras que la inteligencia emocional del educando puede desarrollarse a través de diferentes actividades al interior del aula como los juegos de rol y los debates.
- *Inteligencia visual / espacial*: Engloba las diversas disciplinas ligadas a la observación como el dibujar, esculturar y pintar; asimismo la edificación y la utilización de los mapas, las acciones dinámicas que necesita de la observación de elementos desde los distintos focos y el uso de retratos, imágenes y colores, así como la capacidad de construir las sensaciones en definiciones, como la habilidad de representar gráficamente las opiniones para un adecuado uso en el contexto espacial.
- *Inteligencia física / cinestética*: La creatividad física comprende los talentos o cualidades físicas como la flexibilidad, la coordinación motriz, el equilibrio, la

velocidad, la fuerza y otros, y es el medio por el que cada persona se expresa a través del movimiento y la expresión.

- *Inteligencia musical*: Esta habilidad se evidencia en el talento del ser humano para percibir, diferenciar, transformar y expresar sonidos y formas musicales. El ser humano puede diferenciar los sonidos del entorno, los instrumentos musicales, la voz humana y otros sonidos, y también puede captar el ritmo, la dirección, el tono, el timbre y la melodía.
- *Inteligencia interpersonal / social*: Esta habilidad está relacionada con las virtudes de ser capaz de leer y responder adecuadamente a una variedad de señales interpersonales, incluidas las que se transmiten a través de la comunicación gestual, la expresión facial y la tonalidad en la voz de una persona; ser capaz de empatizar con las ideas y emociones de otros individuos; y comunicarse eficazmente con los demás.
- *Inteligencia intrapersonal / introspectiva*: Según la definición de Gardner, la inteligencia intrapersonal hace hincapié en el saber propio y en la habilidad de hacer a raíz de ese saber; permite al ser humano tener una imagen de sí mismo; permite reconocer las propias emociones, deseos, temperamentos, motivos y autodisciplina.
- *Inteligencia naturalista*: Ayuda a la persona a diferenciar las entidades inorgánicas de las biológicas (según su tratamiento de la fauna, flora y minerales) mediante una mejor comprensión, observación y organización de los patrones del mundo natural.

Teoría de la inteligencia emocional según Bar-On

Según a la conceptualización de Reuven Bar-On (1980) extraído de Bisquerra (2009), indica que es el conjunto de las propias capacidades, en el contexto de la vida social y emocional, que influyen en el afrontamiento y la adaptabilidad a las exigencias y restricciones del entorno y, por tanto, en los resultados de la salud, del bienestar y la vida.

El Modelo Bar-On se ajusta de esta forma:

- *Elemento intrapersonal*: Autoconciencia emocional, autorrealización y autonomía y asertividad autoestima
- *Elemento interpersonal*: Vínculos interpersonales Responsabilidad social
- *Elemento de adaptabilidad*: Adaptabilidad, comprobación del contexto real y la resolución de conflictos
- *Gestión del stress*: Regulación de la impulsividad y tolerancia al stress
- *Disposición total*: Optimismo y alegría

1

Teoría de la inteligencia emocional según Salovey y Mayer

Para Salovey y Mayer (1990), tomado de Bisquerra (2009) la definen como la habilidad de comprender y administrar emociones, sensaciones personales de los demás, así como usar esta conciencia para orientar la propia conducta y la manera de tomar una decisión correcta.

Tomado del modelo planteado por Salovey & Mayer, está compuesta por 04 ramas vinculadas:

- *Percepción emocional*: Percibirse, nombrar, apreciar y enunciar las conmociones abarca no sólo la forma correcta de expresar los sentimientos, sino también la capacidad de distinguir entre las palabras y las acciones veraces y deshonestas.
- *Facilitación emocional del pensamiento*: Cuando las emociones se sienten, envían alertas al cerebro que afectan a la cognición, que es el proceso de ponerlas todas juntas. Las emociones desplazan los pensamientos al frente de la mente y hacen que se preste atención a la información que consideran más importante. Los estados de ánimo pueden cambiar de felices a tristes, y como somos emocionales, esto nos ayuda a enfrentarnos a las cosas.
- *Comprensión emocional*: Se fundamenta en la destreza de categorizar las emociones, examinar las palabras y las sensaciones, interpretarlos y evaluarlos, utilizando la razón emocional, donde las manifestaciones emocionales en los lazos son inteligibles y sugeridas, desarrollando la capacidad de distinguir los cambios entre las emociones.
- *Regulación emocional*: Se define como la habilidad de manejar las sensaciones personales y de los demás, minimizando las negativas y reforzando las positivas sin exagerar ni suprimir el mensaje que se envía. Mediante la regulación reflexiva de las emociones, fomenta la comprensión emocional e intelectual.

Teoría de la inteligencia emocional de Goleman

Goleman (2010) la define como una agrupación de aptitudes, talentos, y destrezas que no pertenecer a la parte cognitiva, y que se demuestran en la capacidad de gestionar con éxito, determinadas tensiones o exigencias que repercuten en la emoción.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Tomando en cuenta las inteligencias emocionales según Goleman, los componentes más relevantes son:

- *Autoconocimiento emocional*: Es el conocimiento de las mismas sensaciones y de cómo nos impactan, demostrando cómo el estado mental de uno afecta a su comportamiento.
- *Autocontrol emocional o autorregulación*: Permite a las personas distinguir lo que es temporal de lo que podría resultar duradero en una crisis, evitando que se vean demasiado afectadas por las circunstancias.
- *Motivación o automotivación*: Dirigir los sentimientos hacia un objetivo mantiene a las personas estimuladas y las centra en la meta, ignorando los problemas, ayudándolas a ser optimistas y a no asustarse por las posibles dificultades.
- *Reconocimiento de emociones ajenas o empatía*: Implica detectar y descifrar las señales no verbales de los demás, así como identificar sus sensaciones mediante una interacción facial, comunicación corporal, las respuestas inadecuadas y otras acciones perceptibles, todo lo cual contribuye al desarrollo de relaciones sólidas y duraderas entre las personas y quienes las rodean.
- *Habilidades sociales o relaciones interpersonales*: En cualquier contexto en el que se encuentren, es crucial que las personas tengan conexiones sanas, ya que muestra cómo actuarían en diversas circunstancias.

Con respecto a la definición de Desempeño docente, MINEDU (2014), alude que al percibir el proceder y las actividades que definen específicamente la acción de crecer, y desarrollar la comunidad profesional de educadores, se convierte en el proceso de inclusión para apreciar y respetar la sociedad mediante las cualidades, asimismo el trabajo familiar en la evidencia de los aprendidos en los infantes.

Martínez & Lavín (2017), explica que crecer como profesor implica utilizar un conjunto creciente de recursos intelectuales profesionales para guiar la instrucción de manera coherente con un código de ética y normas de excelencia.

Martínez et al. (2016), incide en que es la capacidad de orientar, guiar y evaluar el procedimiento de enseñanza en un estudiante, como también de ser competente en las tareas y responsabilidades particulares que produce un profesor, son ejemplos del desempeño docente. Este desempeño se basa en los talentos del profesor y sigue un enfoque pedagógico. En cuanto a los enfoques teóricos científicos, se presentan los siguientes:

Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget

Se refiere al vínculo entre esta teoría y el aprendizaje, la misma que abarca fundamentos de la enseñanza y las delegaciones del docente para el crecimiento mental,

Piaget lo define como un procedimiento equilibrado conformado por 2 partes, a saber, sus acciones a desarrollar y el formato.

Los pilares de aprendizaje son 4, según Escribano (2004):

- *Los niños deberían elaborar su mismo aprendizaje:* El enfoque constructivo del aprendizaje afirma que los sujetos son libres de elegir con qué van a actuar en el entorno de forma coherente con el desarrollo de su propio conocimiento e inteligencia. Dado que Piaget creía que conocer es actuar, los alumnos moldean sus saberes al mantener despiertos todos los sentidos y de poder estar autorizados para maniobrar sus objetos.
- *La educación debería centrarse en el estudiante:* Según Piaget, el método con el que los niños y los adultos reciben la realidad difiere debido a la forma en que conceptualizan el mundo y utilizan el lenguaje. Sin embargo, las investigaciones indican que los niños tienen la capacidad de aprovecharse y ser completamente comprensivos en una variedad de entornos.
- *La educación debería ser individualizada:* Esto pone de manifiesto el concepto constructivismo, ya que representa la novedad de que los alumnos elijan sus experiencias, por lo que es importante que el profesor proporcione medios de aprendizaje que permitan a cada alumno expresar sus experiencias de aprendizaje según sus propias necesidades e intereses.
- *La interacción social debería jugar un papel significativo en el aula:* El contacto cognitivo, en cambio, obliga a los alumnos a expresar sus pensamientos por sí mismos antes de defenderlos o justificarlos frente a sus compañeros, en contra de la teoría de Piaget de que los niños adquieren mejor las habilidades sociales y de razonamiento de sus compañeros.

Piaget plantea mediante su modelo de formación cognitiva 4 puntos requeridos que debe elaborar el educador:

- *Organizador del ambiente de aprendizaje:* El docente crea escenarios que inspiran a los alumnos a construir sus propias invenciones de aprendizaje de acuerdo con la etapa que están atravesando. El profesor también construye y organiza un entorno físico para el conocimiento lógico y físico.
- *Promotor de interacción social:* Para crear un clima de respeto, tolerancia, aceptación e igualdad en el aula, el profesor facilita las interacciones sociales dando a los alumnos la oportunidad de contribuir al crecimiento del grupo.

- *Diagnosticador del desarrollo del estudiante:* Para comprender las experiencias del alumno y ver las cosas desde su punto de vista, el profesor debe desarrollar un cierto nivel de empatía. Piaget clasificó este proceso como un método clínico en el que el profesor sirve de instrumento de diagnóstico del alumno. Este proceso, al que se refirió como entrevista clínica, implica que el profesor haga preguntas, escuche las respuestas del alumno y observe su comportamiento.
- *Facilitador del conflicto cognitivo:* Las numerosas formas de comportamiento que incluyen desafíos específicos entre el sujeto y los objetos en los que una persona basa su actividad y el desequilibrio o conflicto cognitivo son inseparables.

En relación a las dimensiones del desempeño docente, según el MINEDU (2014), se evalúa mediante los presentes dominios:

- *Preparación para el aprender de los estudiantes:* Se incluye el manejo de literatura pedagógica y formativa, la elección de objetos académicos, el desarrollo de estrategias para enseñar y el análisis de contenidos; así como la planificación del trabajo pedagógico mediante la creación de una propuesta curricular que tenga en cuenta los antecedentes culturales, sociales y cognitivos de los estudiantes. En ese contexto, es necesario que planificar adecuadamente la literatura formativa y pedagógica en beneficio de los estudiantes.
- *Instrucción para la acción de aprender de los estudiantes:* Abarca el procedimiento mediante una orientación que rescata el valor de la inclusión y la variedad de mostrarse, asimismo, se opta por mediar pedagógicamente a los maestros para la creación de un ambiente favorable de enseñanza, como también el dominio de los temas y la estimulación constante.
- *Colaboración en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:* Hace uso de medios asertivos junto con los diversos colaboradores de la localidad, durante su participación, desarrollo o control del plan, asimismo, apoya a la elaboración del ambiente laboral en la institución de forma óptima, incidiendo de la misma forma en la familia y en la generalización de las enseñanzas; agrupa la gestión de uno o más centros educativos desde un punto de vista democrático con el propósito de desarrollar el aprendizaje. Además, agrupa la gestión de uno o más centros educativos desde la perspectiva del desarrollo de los aprendizajes.
- *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:* Implica los procedimientos y resultados de la enseñanza de manera responsable, por otro lado, el dominio de la

materia con respecto a la estructura y estipulaciones de las directrices educativas, en un contexto nacional o regional. También incluye el proceso y las características de la preparación y el desempeño de los educadores, el proceso reflexivo metódico de la formación de los maestros, la forma reflexiva metódica de las capacidades educativas de sus colegas y otros elementos.

Los dominios y las nueve competencias de los docentes

Aquellas destrezas de un individuo para resolver problemas y cumplir objetivos; estas habilidades van más allá de la propia aplicación de la información a situaciones del mundo real; también incluyen la dedicación y el deseo de realizar bien las tareas, según MINEDU (2014), y se plantean de esta manera:

Dominio 1: Previsión para la enseñanza a los alumnos.

- *Competencia 1:* Hace hincapié en el fomento de las capacidades avanzadas y el desarrollo holístico, a la vez que comprende y se dedica a las particularidades que tienen los estudiantes y los entornos, así como los temas disciplinarios que se imparten, las orientaciones académicas y los métodos. También, refiere la necesidad que tiene el docente en comprender y conocer las características de cada educando y el contexto de donde provienen, así como los contenidos, enfoques y todos los procesos pedagógicos con la finalidad de que se logre una promoción de las capacidades y se pueda formar de manera integral a todos los educandos.
- *Competencia 2:* Junto con la técnica pedagógica, el uso de los recursos y el control organiza el aprendizaje de una manera formal que garantiza la coherencia de las lecciones que aprenden los alumnos. Por otra parte, actualiza periódicamente el plan de estudios en el marco de las revisiones. Además, es necesario que los docentes puedan planificar cada enseñanza de manera colegiada con la finalidad de poder garantizar coherencia en cada aprendizaje que se espera conseguir en los educandos, es decir, se tiene que planificar el proceso pedagógico, evaluación y los recursos que se encuentran disponibles en un programa curricular que se pueda revisar de manera permanente.

Dominio 2: Proceso de enseñanza para los alumnos

- *Competencia 3:* Crea una atmósfera en el trabajo que apoya el aprendizaje, la experiencia democrática y una vida llena de variedad de expresiones, desarrollando pensadores críticos y multiculturales. También, con la finalidad de contribuir en la

formación de personas que pensamiento crítico e interculturales, es necesario fortalecer la convivencia y vivencia diversificada al interior de la entidad educativa.

- *Competencia 4:* Controla el proceso de enseñanza para garantizar que los alumnos estén expuestos a conocimientos que les permitan crear un procedimiento de enseñanza de reflexión y crítica que permite abordar los conflictos que puedan surgir y que se vinculen con los espacios culturales, el afán y la práctica. También, se necesita que los docentes puedan conducir el proceso de enseñanza dominando el contenido disciplinar y empleando tanto recursos como estrategias pertinentes con la finalidad de que el educando pueda aprender de forma crítica y reflexiva lo concerniente a la resolución de los problemas que guardan relación con sus experiencias vividas.
- *Competencia 5:* Analiza el proceso educativo de forma continua a la luz de los objetivos de la institución para dar cabida a posibles soluciones y volver a explicar los conceptos a los alumnos y la familia educativa general, considerando las circunstancia personales y sociales. Además, se necesita que los docentes puedan evaluar de manera permanente el aprendizaje en conformidad a los objetivos que son establecidos por la institución a fin de que se pueda tomar mejores decisiones y facilitar la retroalimentación, siempre considerando las particularidades de cada educando y su contexto cultura.

Dominio 3: Participación en la administración del centro educativo relacionada a la población

- *Competencia 6:* Colabora de forma activa, voluntaria, cooperativa y prejuiciosa en la administración del centro educativo, asimismo, y realiza mejoras en el PEI para producir profesores idóneos. También, es necesario con la finalidad de poder producir aprendizaje de calidad para los educandos, se necesitan docentes que posean actitudes democráticas, colaborativas y críticas en la gestión de la institución mejorando continuamente el PEI.
- *Competencia 7:* Posterior al uso de los recursos y conocimientos para los procesos académicos y los resultados, identificar los lazos de respeto, corresponsabilidad y participación con las familias, el pueblo, las instituciones gubernamentales y sociedad civil. Además, con la finalidad de poder aprovechar saberes, recursos y brindar cuentas respecto a los resultados logrados, se necesitan docentes que puedan establecer una relación respetuosa, colaborativa y que compartan la

corresponsabilidad con las familias, comunidad y las entidades públicas que correspondan.

Dominio 4: Crecimiento del profesionalismo y de la identidad del maestro:

- *Competencia 8:* Valora el bagaje académico y laboral como el crecimiento de los procedimientos de enseñanza constante, ya sea individual o grupal, donde se construye y confirma la identidad, y los procedimientos para el aprender permanente de la persona o de la sociedad, se construye el compromiso educativo como parte de la identidad en el maestro. También, a fin de poder realizar la construcción y afirmar una identidad adecuada y responsable en el ámbito profesional, se tiene que contar con docentes que puedan reflexionar respecto a su participación y experiencia durante el desarrollo de los aprendizajes individuales y colectivos.
- *Competencia 9:* Exhibe equidad, responsabilidad, dedicación y justicia para la función social, a la vez que actúa con profesionalidad y moral hacia los derechos humanos. Además, es necesario que en las instituciones educativas se cuenten con profesionales que ejerzan su profesión éticamente mostrando un respeto a los derechos fundamentales del ser humano, mostrando intereses por los educandos, siendo responsables y comprometidos con su rol en la sociedad.

Con respecto al desarrollo teórico de los términos básicos, se definen los siguientes:

Autoconciencia

Según Flores (2017), implica ser consciente de las propias emociones, habilidades e intuiciones. Implica tener la capacidad de expresar gratitud e identificar los propios sentimientos. Hace referencia a elementos fundamentales respecto a la inteligencia emocional, sobre el que se construyen la mayor parte de los demás rasgos emocional. Las únicas personas que pueden controlar, regular y organizar sus emociones de forma consciente son aquellas que son conscientes de por qué se sienten así.

Automotivación

Moreno (2017), lo define como encontrar justificaciones para actuar sin sentirse obligado a hacerlo es de lo que se trata. Darse a uno mismo la justificación, la motivación, el celo y el deseo de llevar a cabo una decisión es de lo que se trata. Estos tres pilares de la automotivación: responsabilidad a grado cognitivo, agradecimiento a grado emocional y equilibrio a grado conductual, se muestran en esta guía de las Clave del Poderío Particular.

Capacidad creativa

Para (Fraile et al., 2018), La capacidad de ser creativo consiente a un individuo direccionar sus procesos intelectuales habituales hacia el logro de objetivos o la solución de dificultades a través del uso de un plan que le permite explorar y contrastar nuevas direcciones al tiempo que aprende de sus errores.

Empatía

San Martín & Ortega (2020), refiere que es un conjunto de conceptos que incluyen las reacciones emocionales y no afectivas, así como los procedimientos de ponerse en el lugar del otro.

Habilidades sociales

Bances (2019), menciona que es un conjunto de capacidades que tienen en cuenta tanto el entorno social del individuo como su entorno socioafectivo; capacidades esenciales para afrontar los desafíos del vivir diario y favorecer el florecimiento humano. Consta de los cinco factores siguientes: confianza en uno mismo, asertividad, capacidad para tomar decisiones acertadas, empatía y control de las propias emociones.

Desarrollo personal

Montoya et al. (2008), indica que se considera como el impulso hacia la excelencia que estimula el movimiento hacia adelante o como lo que una persona es capaz de hacer por encima de lo que naturalmente se esperaría de ella a esa edad.

Aprendizaje significativo

Baque & Portilla (2021), refiere que es el aprendizaje de nueva información que tiene significado, comprensión, capacidad de pensamiento crítico y el potencial de ser utilizada para proporcionar explicaciones, apoyar argumentos o resolver problemas o situaciones.

Evaluación docente

La evaluación es el procedimiento de resumir y calificar los conocimientos, las capacidades, el comportamiento y los resultados de la enseñanza de un profesor para determinar su calidad y valor, según Moreno (2018).

Enseñanza aprendizaje

Para Baque & Portilla (2021), indica que estos procesos son utilizados por elementos de ayuda educativa, ejecutada por el docente o asesor de turno durante este proceder. Esta estrategia interioriza un procedimiento en el estudiante, puesto que comportamiento que simplifican el aprender, haciendo uso de una cantidad de recursos de medios y actividades. En base a lo anterior expuesto, se formula como **hipótesis general**;

Ha: Existe relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ho: No existe relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Y como hipótesis específicas:

- Ha1. Existe relación positiva significativa entre el autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.
- Ha2. Existe relación positiva significativa entre la autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.
- Ha3. Existe relación positiva significativa entre la motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.
- Ha4. Existe relación positiva significativa entre la empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.
- Ha5. Existe relación positiva significativa entre las habilidades sociales y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

El nivel de abstracción del estudio fue básico porque pretendía aumentar la comprensión de la inteligencia emocional por parte de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico Privado San Gabriel del distrito de San Ignacio y el papel de los educadores de manera virtual en la enseñanza de los alumnos tanto de sí mismos como de su entorno de forma precisa y objetiva; Asimismo, (Carrasco, 2019), menciona que dado que la finalidad de un estudio básico es profundizar y ampliar las bases científicas con respecto a un contexto real, sus elementos a estudiar están constituidos por las mismas teorías científicas, las que evalúa, para mejorar los temas y tener una mejor comprensión, un estudio básico carece de objetivos inmediatos y aplicables, según González (2004).

Adicionalmente, el enfoque positivista, puesto que es un proceso preliminar y secuencial en el que se recogen datos mediante el control numérico y la evaluación estadístico que compruebe lo propuesto por la hipótesis, con la conducta y la conceptualización, además, el fin es descriptivo puesto que define las particularidades de los objetos estudiados, básicamente al trabajo de los profesores sin presionarlos ni interferir con ellos; por último, según la gestión de la misma, según Hernández et al. (2014).

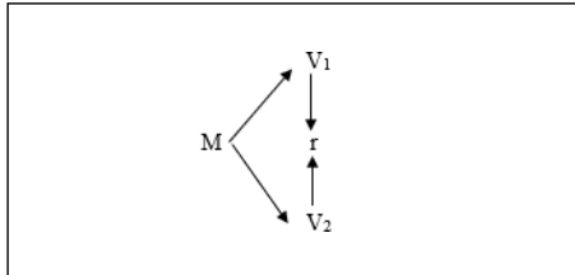
Hipotético – deductivo: Este enfoque comienza con la creación de una teoría (hipótesis), la cual permite que se deduzca la labor de la investigación, con el fin de interpretar y analizar los hechos e identificar sus causas. En general, la utilización de esta estrategia permite llegar a una conclusión determinada. Flores & Anselmo (2019).

2.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental y descriptivo-correlacional. Se enfoca al aspecto relacional porque pretende describir y evaluar el vínculo o relación de los objetos de estudio, teniendo en cuenta diversos conjuntos o subconjuntos de individuos, elementos o indicadores; y es de carácter transversal porque se basa en un único momento para recoger sus datos en lugar de seguir un proceso continuo en el tiempo. Hernández et al. (2016)

Sostiene lo presente:

Figura 1
Gráfico del formato de estudio



1

Donde:

M = Muestra

V₁ = V.D: Inteligencia Emocional.

V₂ = V.I: Desempeño Docente.

R = Probable relación entre las variables.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población está formada por todos los individuos o instancias, lo cual se basa en los criterios de inclusión, para poder recoger y analizar los datos. Según Hernández et al. (2016). Asimismo, la población estuvo realizada por 38 maestros del establecimiento San Ignacio los que a su vez conforman la muestra, tal como se describe por disciplinas en el figura 2.

Figura 2
Gráfico especialidades docentes



Nota: Elaboración propia

El gráfico evidencia la distribución de la muestra según la muestra; 19 de administración, 13 de contabilidad y por último 6 de construcción civil.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos, equipos de laboratorio de ser utilizados

La técnica es una encuesta virtual para el recojo de la información en las variables estudiadas. Para Casas et al. (2003), una encuesta es un método de investigación, lo que permite examinar, describir y explicar de forma rápida y exhaustiva una gran cantidad de datos. Así mismo para llegar eficazmente a la población de la investigación, la encuesta se desarrollará utilizando una plataforma de Internet.

Se utilizará como instrumento el cuestionario, con el que se harán preguntas sobre las variables del estudio; el instrumento consta de 2 cuestionarios, para regular la inteligencia emocional (con 32 preguntas) y para medir la eficacia de los profesores (con 40 preguntas); ambos cuestionarios se puntúan en una escala de Likert., donde los valores se definen como: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. la v. inteligencia emocional obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.716 y la v. desempeño docente un Alfa de Cronbach de 0.723; además los instrumentos fueron validados por juicio de expertos.

El cuestionario son preguntas cerradas sobre el fenómeno estudiado; estas preguntas sólo pueden responderse aplicando el cuestionario a los elementos en cuestión. (Hernández et al., 2016).

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información consistió como primer paso en la recolección de las respuestas por parte de los encuestados, estas respuestas fueron completadas en una base de datos en donde posteriormente se codificaron (considerando la escala Likert) para resumir los resultados de la base de datos. Posteriormente, los instrumentos fueron evaluados por tres (03) expertos quienes brindaron su valoración con respecto a cada uno de los ítems considerados en los cuestionarios. En tercer lugar, se realizaron las pruebas piloto a una muestra compuesta por 15 participantes para determinar la confiabilidad para cada una de las variables de estudio, donde la v. inteligencia emocional obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.716 y la v. desempeño docente un Alfa de Cronbach de 0.723. Finalmente, la información fue tratada a través del software estadístico SPSS mediante tablas y figuras que facilitaron su interpretación, haciendo uso de la estadística descriptiva; y además se realizaron tablas estadísticas en las que se comprobaron las hipótesis mediante los coeficientes de correlación y el nivel de significancia mediante la estadística inferencial.

Tabla 1

Escala valorativa de Alfa de Cronbach

Escala	Valoración
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Tabla 2

Estadísticos de confiabilidad del instrumento Inteligencia Emocional

Alfa de Cronbach	N
,716	32

Nota: Programa SPSS V. 25

Tabla 3

Estadísticos de confiabilidad del instrumento Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N
,723	40

Nota: Programa SPSS V. 25

2.6 Aspectos éticos en investigación

Son tres (03) los elementos éticos que se tienen en cuenta en el estudio y que involucran a los sujetos, tal como lo señala la CNPSH de la Investigación Biomédica y del Comportamiento (1979): primero, el respeto a los individuos, donde se señala que deben ser tratados como agentes independientes en general, y todos los humanos con un nivel bajo de autonomía deben ser protegidos; segundo, la beneficencia, donde el tratamiento de las personas que están involucradas debe ser en su mejor interés; y tercero, la justicia, donde el tratamiento de las personas involucradas debe ser de forma equitativa.

III. RESULTADOS

Estas observaciones, obtenidas mediante el análisis de los datos adquiridos, se desglosan en diferentes formatos (tablas de frecuencia, figuras y pruebas de hipótesis generales y particulares) que, en conjunto, revelan la naturaleza de las interacciones entre las distintas dimensiones y variables.

Presentación y análisis de resultados

Variable Inteligencia emocional

Tabla 4

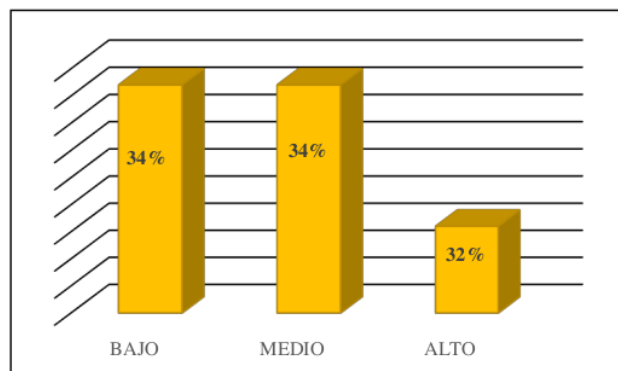
Variable Inteligencia Emocional

	F	%	Fn%
Bajo	13	34,2	34,2
Medio	13	34,2	68,4
Alto	12	31,6	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V. 25

Figura 3

Porcentajes de la variable inteligencia emocional



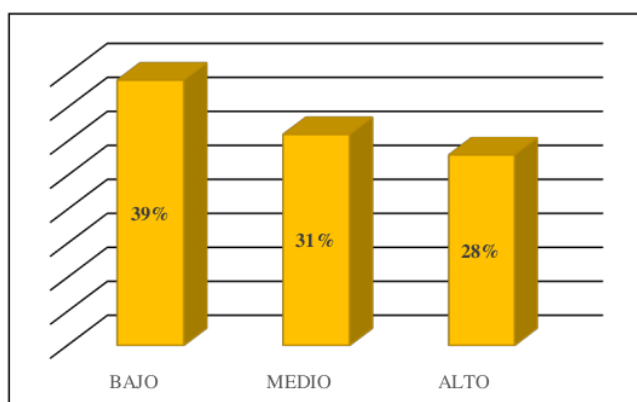
Los resultados indican que el 34% de los educadores tienen una inteligencia emocional entre pobre y suficiente, sólo el 32% tiene un grado elevado de inteligencia emocional. Donde, no se determinó que los educadores regulen eficazmente las emociones de los alumnos durante la enseñanza en el aula.

Tabla 5
Dimensión autonomía

	f	%	Fn%
Bajo	15	39,5	39,5
Medio	12	31,6	71,1
Alto	11	28,9	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 4
Porcentajes de la dimensión autonomía



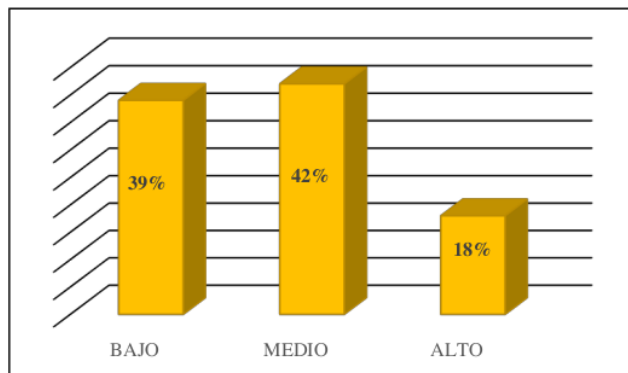
Los resultados expusieron que el 39% de los profesores tenía poca autonomía, el 31% tenía una autonomía media y sólo el 28% tenía una gran autonomía. Se ha determinado que la mayoría de los maestros carecen de libertad para desempeñar sus funciones.

Tabla 6
Dimensión autorregulación

	f	%	Fn%
Bajo	15	39,5	39,5
Medio	16	42,1	81,6
Alto	7	18,4	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 5
Porcentajes de la dimensión autorregulación



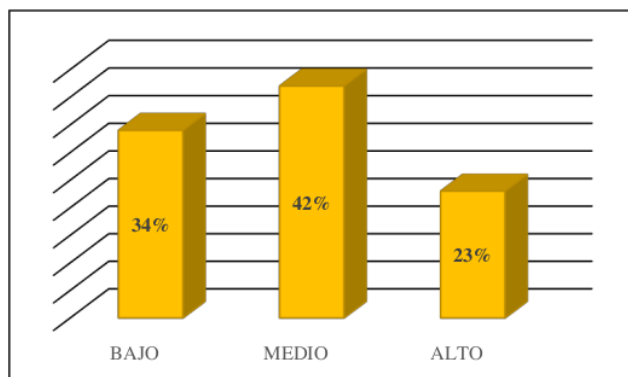
Los resultados mostraron que sólo el 18% tenía un alto grado de autorregulación, frente al 39% que tenía un nivel bajo y el 42% que tenía un nivel medio. Se ha determinado que los maestros tienen un nivel de autorregulación sólo competente.

Tabla 7
Dimensión motivación

		f	%	Fn%
Válidos	Bajo	13	34,2	34,2
	Medio	16	42,1	76,3
	Alto	9	23,7	100,0
	Total	38	100,0	

Notas: Programa SPSS V.25

Figura 6
Porcentajes de la dimensión motivación



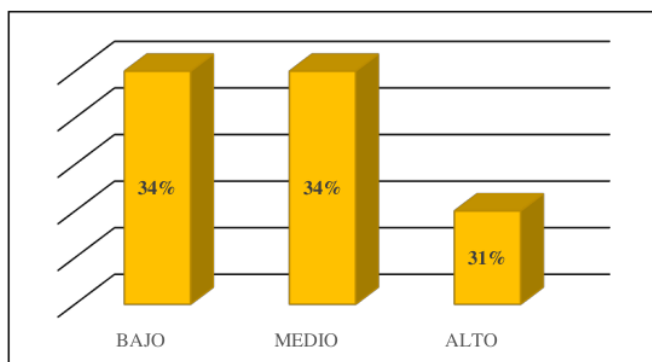
Los resultados muestran que sólo el 23% tiene una fuerte motivación, mientras que el 34% tiene una baja motivación y el 42% tiene una motivación media. Los profesores de la Instituto Superior Tecnológico Privado San Ignacio parecen estar algo motivados para realizar actividades de aprendizaje, según la conclusión.

Tabla 8
Dimensión empatía

	f	%	Fn%
Bajo	13	34,2	34,2
Medio	13	34,2	68,4
Alto	12	31,6	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 7
Porcentajes de la dimensión empatía



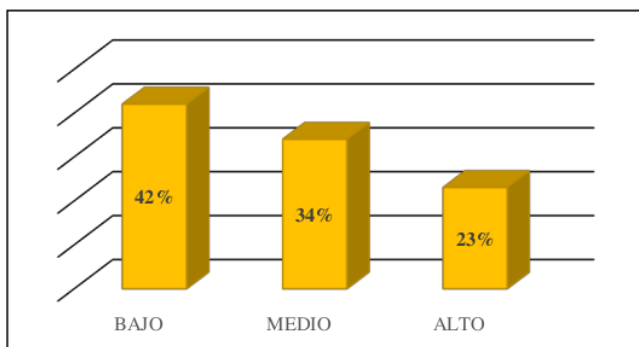
Sólo el 31% de encuestados muestra un alto nivel de empatía, otro 34% muestra un nivel medio o bajo. Se determina que los profesores exhiben empatía tanto por sus alumnos como por sus colegas cuando planifican sus actividades.

Tabla 9
Dimensión habilidades sociales

	f	%	Fn%
Bajo	16	42,1	42,1
Medio	13	34,2	76,3
Alto	9	23,7	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 8
Porcentaje de la dimensión habilidades sociales



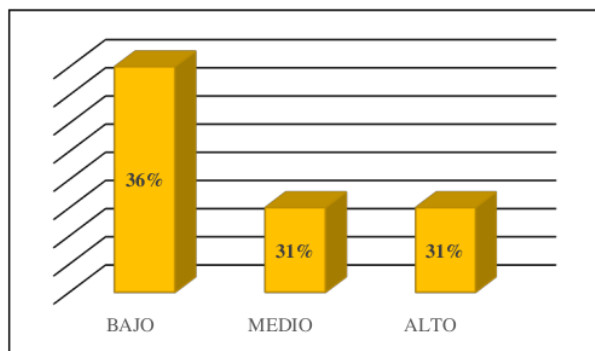
El 42% de docentes tiene habilidades sociales bajas, el 34% tiene habilidades medias y sólo el 23% tiene habilidades excelentes. Se ha comprobado que los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado en San Ignacio carecen de habilidades sociales.

Tabla 10
Variable Desempeño docente

	f	%	Fn%
Bajo	14	36,8	36,8
Medio	12	31,6	68,4
Aalto	12	31,6	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 9
Porcentajes de la variable Desempeño docente



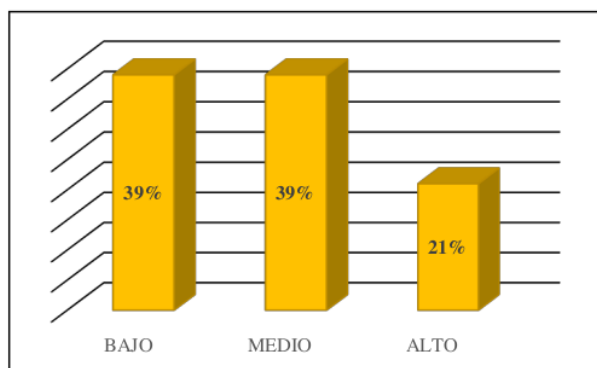
El 36% de los docentes no están rindiendo a un nivel suficiente, mientras que el 31% están rindiendo a un nivel medio o pobre. Se decide que es evidente que los profesores no tienen un nivel satisfactorio, lo que sugiere que el tema no se está enseñando correctamente.

Tabla 11
Dimensión preparación

	f	%	Fn%
Bajo	15	39,5	39,5
Medio	15	39,5	78,9
Alto	8	21,1	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 10
Dimensión preparación



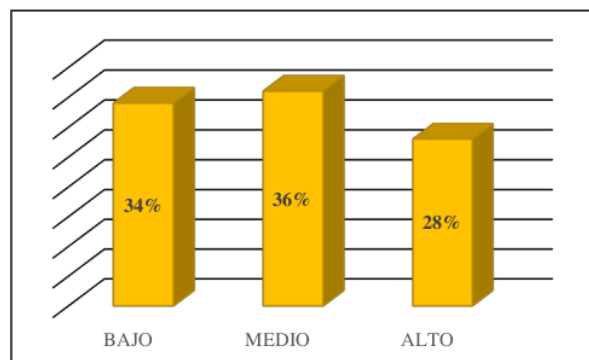
Los resultados sugieren, el 21% de docentes cuentan con un alto grado de preparación, frente al 39% que tiene un nivel algo suficiente. Conclusión: Aunque los profesores del campus están cualificados, podrían beneficiarse de una mayor formación en diversas materias para mejorar su capacidad de instrucción.

Tabla 12
Dimensión enseñanza

	f	%	Fn%
Bajo	13	34,2	71,1
Medio	14	36,8	36,8
Avance	11	28,9	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 11
Dimensión enseñanza



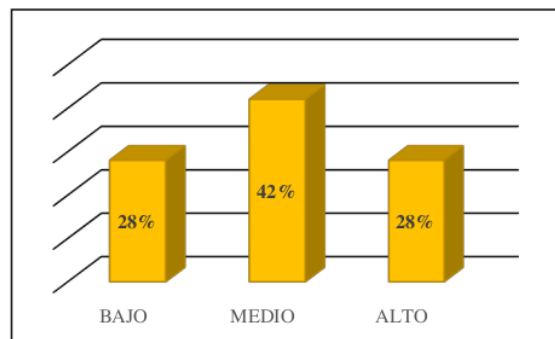
El 36% de los docentes tiene un grado medio de capacidad de enseñanza, el 34% tiene un pobre nivel y el 28% tiene un alto nivel. Se ha determinado que la instrucción de los docentes es sólo algo aceptable, por lo que puede mejorarse para proporcionar los mejores resultados.

Tabla 13
Dimensión participación

	f	%	Fn%
Bajo	16	28,9	71,1
Medio	11	42,1	42,1
Alto	11	28,9	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 12
Dimensión participación



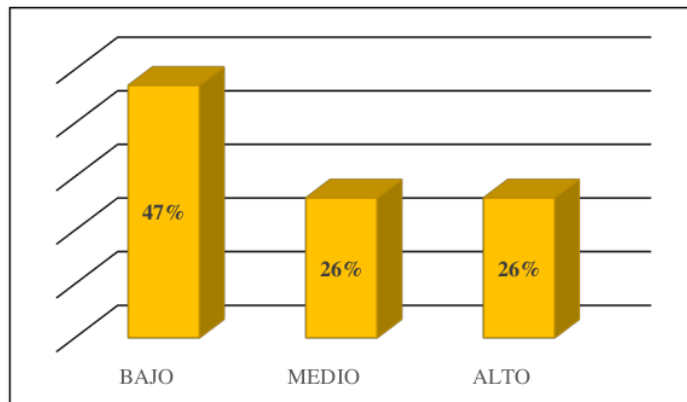
El 42% de los docentes participa a un medio nivel, mientras que el 28% lo hace a un grado entre pequeño y elevado. Se ha determinado que los profesores siguen participando activamente en las actividades educativas en el instituto.

Tabla 14
Dimensión desarrollo

	f	%	Fn%
Bajo	18	47,4	47,4
Medio	10	26,3	73,7
Alto	10	26,3	100,0
Total	38	100,0	

Nota: Programa SPSS V.25

Figura 13
Dimensión desarrollo



El 47% de los instructores participa a un nivel bajo, mientras que el 26% lo hace a un grado entre medio y elevado. Se ha determinado que los docentes siguen teniendo un desarrollo activamente en las actividades educativas en la escuela.

Prueba de hipótesis

Objetivo general: Identificar relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ha: Existe relación positiva significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022

Ho: No existe relación positiva significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Tabla 15
Inteligencia emocional y desempeño docente

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Correlación	1,000	,620
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	38	38
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación	,620	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	38	38

La significación bilateral estimada del afín entre inteligencia emocional y la eficacia docente es de 0,001 (menos de $p = 0,05$). Consecuentemente, se adopta la hipótesis alternativa, según la cual hay una reciprocidad directa entre variables del estudio. La medida de inteligencia emocional y el rendimiento docente también presentan un vínculo algo favorable, con un valor de correlación de Spearman de 0,620.

Objetivo específico 1: Determinar relación entre el autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ha. Existe relación positiva significativa entre el autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ho. No existe relación positiva significativa entre el autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Tabla 16*Relación entre autoconocimiento y desempeño docente*

		AUTOCONOCIMIENTO	DESEMPEÑO DOCENTE
AUTOCONOCIMIENTO	Correlación	1,000	,651
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	38	38
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación	,651	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	38	38

La significación bilateral estimada de la conexión entre el autoconocimiento y la eficacia docente es de 0,000 (menos de $p=0,05$). Consecuentemente, se adopta la hipótesis alternativa, según la cual indica correlación directa entre variables del estudio, es decir, el autoconocimiento y la eficacia docente fue algo favorable, con un valor de correlación de Spearman de 0,651.

Objetivo específico 2: Determinar relación entre la autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ha. Existe relación positiva significativa entre la autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ho. No existe relación positiva significativa entre la autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Tabla 17*Relación entre autorregulación y desempeño docente*

		AUTORREGULACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
AUTORREGULACIÓN	Correlación	1,000	0,824
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	38	38
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación	0,824	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	38	38

La significación bilateral estimada de la relación entre la autorregulación y la eficacia docente es de 0,000 (menos de $p=0,05$). Consecuentemente, se adopta la hipótesis alternativa, según la cual hay correlación positiva entre variables de estudio. La asociación entre el autocontrol y la eficacia docente también fue muy favorable, con un valor de correlación de Spearman de 0,824.

Objetivo específico 3: Determinar relación entre la motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ha. Existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ho. No existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Tabla 18
Relación entre motivación y desempeño docente

		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
MOTIVACIÓN	Correlación	1,000	0.628
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	38	38
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación	0.628	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	38	38

Se determinó que la correlación entre la eficacia de la enseñanza y la motivación tiene una significación bilateral de 0,000 (menos de $p=0,05$). Como resultado, se acuerda que hay una correspondencia recta entre las variables, que es la hipótesis alternativa. También mostrando una asociación moderadamente favorable, el Rho entre la motivación y la eficacia docente fue de 0,628.

Objetivo específico 4: Determinar relación entre la empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ha. Existe relación positiva significativa entre la empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ho. No existe relación positiva significativa entre la empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Tabla 19
Relación entre empatía y desempeño docente

		EMPATÍA	DESEMPEÑO DOCENTE
EMPATÍA	Correlación	1,000	0,603
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	38	38
DESEMPEÑO	Correlación	0,603	1,000
DOCENTE	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	38	38

La asociación entre la eficacia de la enseñanza y la empatía se juzgó con una significación bilateral = 0,000 (inferior a $p = 0,05$). En ese sentido, se adopta la hipótesis alterna, según la cual hay una correspondencia recta entre las variables de la investigación. La asociación entre la empatía y la eficacia docente fue algo favorable, con un valor de Rho de 0,603.

Objetivo específico 5: Determinar relación entre habilidades sociales y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ha. Existe relación positiva significativa entre habilidades sociales y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Ho: No existe relación positiva significativa entre habilidades sociales y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Tabla 20*Relación entre habilidades sociales y desempeño docente*

		HABILIDADES SOCIALES	DESEMPEÑO DOCENTE
HABILIDADES	Correlación	1,000	0,623
SOCIALES	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	38	38
DESEMPEÑO	Correlación	0,623	1,000
DOCENTE	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	38	38

La relación entre habilidades sociales y la eficacia de la enseñanza se juzgó con una significación bilateral de un valor de 0,000 (inferior a $p=0,05$). Como resultado, se acuerda que hay una correspondencia recta en las variables, que es la hipótesis alternativa. Las habilidades sociales y la eficacia de la enseñanza tuvieron una relación algo favorable, con un valor de Rho de 0,623.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio no fue la excepción en cuando a limitaciones y fortalezas que suelen presentarse en una investigación, con respecto a limitaciones del investigador, el acceso a la población debido a la problemática de salud (covid-19); con respecto a efectos longitudinales, ya que la investigación contó con un tiempo limitado. Con respecto a limitaciones metodológicas, el tamaño de la muestra, ya que contamos con 38 sujetos de estudio, cifra que podría haber afectado el nivel de significancia en los resultados. Por otro lado, la fortaleza principal se relaciona con la justificación del estudio, el enriquecer los saberes en cuanto a la importancia de la inteligencia emocional con respecto al desempeño de los docentes en la rama pedagógica, otra fortaleza fue la facilidad por parte de los sujetos con respecto al consentimiento, así como de la institución involucrada.

Con el fin de extraer una conclusión general, a continuación, se describen en profundidad los principales resultados del estudio, comparando estos resultados relacionados.

El objetivo principal fue Identificar relación ¹ entre la inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022. En primer lugar, los resultados descriptivos revelaron que el 34,2% de los participantes calificaron su inteligencia emocional como baja o media. Mientras que la efectividad instruccional fue baja (36,8%). Asimismo, el coeficiente de conexión de Spearman para las variables investigadas fue 0.620, indica un vínculo moderadamente favorable. Para Pedrazzi & Ferreyra (2007), la inteligencia emocional es la forma en que un individuo se conecta con su contexto teniendo en cuenta sus sentimiento y habilidad, como el conocimiento de sí mismo, la perseverancia, el entusiasmo, la capacidad de albergar esperanzas, la agilidad mental y la capacidad de percibir las decepciones.

Los resultados muestran que esta investigación es comparable con los de Pincay et al. (2018), que utilizaron un instrumento con 24 preguntas para evaluar el desempeño docente. Como resultado, concluyó que el desempeño docente de la muestra examinada aumentaba con el incremento de los niveles de IE. Del mismo modo, Arntz & Trunce (2019) encontraron que el coeficiente medio de inteligencia emocional fue 46,51 utilizando una muestra de 263 estudiantes. También descubrieron una correlación ($p=0,019$) y una dependencia pertinente, lo que demuestra que existe una conexión entre las variables examinadas. Asimismo, Chávez & Paredes (2020), rechazó la hipótesis y aceptó que hay un

afín entre las variables estudiadas porque, en una muestra de 100 personas encuestadas, el 58% reflejaba un grado bajo de IE, acompañado de un 26% que representaba la fisonomía de personalidad, con un nivel de significación de 0,550.

Según Sylva (2019), que respalda lo anterior, el 72% de los profesores que recibieron la capacitación subrayaron la innovación, seguidamente del 52% que destacó el liderazgo, y el 31% de los profesores encuestados destacó las metas, la planificación y la comunicación; Así, según el 51% de los profesores que respondieron a la encuesta, la colaboración independiente ha sido extremadamente efectiva, seguido del 18% que dijo que su participación en los talleres fue efectiva, y sólo el 2% que dijo que fue ineficaz. Estos resultados llevaron al 98% de los profesores a destacar la eficacia del programa; en cuanto a la participación en grupo, el 77% pensó que era muy eficaz, frente al 14% y el 9% que pensaron que la participación en los talleres era eficaz. Además, se observó que el 100% de los docentes que participaron en las actividades vieron mejoras en su capacidad para controlar sus emociones. Como resultado, se determina que, en ambas investigaciones, los docentes necesitan tener un nivel alto sobre la inteligencia emocional para funcionar bien.

El análisis inferencial reveló una significación bilateral de 0,001 (inferior a $p=0,05$) entre la inteligencia emocional y la eficacia docente. Esto muestra que existe una correlación más débil de lo esperado entre inteligencia emocional y capacidad docente, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa. Adicionalmente, en un Instituto Superior Tecnológico Privado de San Ignacio, se encontró que 38 docentes tienen una asociación favorable y moderada entre inteligencia emocional y desempeño docente, midiendo 0.620. Los hallazgos del análisis inferencial son confrontables a los de Alejandro (2019), quien utilizó una muestra de 30 profesores para calcular un $r = 0,896$, que reflejaba el vínculo importante y directamente proporcional entre las variables consideradas. concluyendo que la formación en inteligencia emocional es crucial que los docentes la adquieran para funcionar bien en el aula.

Carrillo (2021), utilizando una muestra de 106 docentes, encontró que sólo hay una asociación directa entre la IE y el rendimiento laboral y la claridad emocional ($Rho=269^{**}$), y hay una relevancia bilateral de 0,023. La idea principal fue apoyada por García (2021), quien encontró que las habilidades blandas mejoran la eficacia de la enseñanza en un grupo de 24 educadores. En consecuencia, se puede decir que la inteligencia emocional es esencial y suficiente para una enseñanza eficaz. Sin embargo, Castillo (2019) muestra lo contrario en su investigación, al afirmar que no hay sociedad entre las variables estudiadas a partir de los

datos arrojados tras el análisis, que tuvieron coeficientes de correlación Rho de Spearman de 0,059 y Significación bilateral=0,788 (valor $p>0,05$). Al respecto, Jaramillo (2018) demostró que no existe correlación entre la IE y los componentes de la adherencia a las redes sociales utilizando una muestra de 238 participantes.

La hipótesis de Pedrazzi & Ferreyra (2007), que considera la IE como el método con el que una persona interactúa con el entorno que le rodea teniendo en cuenta sus sentimientos y capacidades perceptivas, podría así reforzarse a la luz de lo descubierto. En consecuencia, la forma en que se organizan las competencias y las habilidades y talentos no cognitivos afecta a la capacidad de las personas para hacer frente a tensiones o demandas específicas que repercuten en sus emociones Goleman (2010). Mientras tanto, el desempeño del educador se desarrolla en el proceso y los hechos que distinguen el crecimiento y la formación de la comuna experta de educadores, siendo el proceder de inserción al valor y la humildad de la comuna con sus particularidades, al igual que el compromiso de las familias en las consecuencias del aprendizaje de los alumnos MINEDU (2014). También, Martínez & Lavín (2017) dicen que la actuación de un educador es la aplicación de recursos intelectuales especializados para elegir entre métodos didácticos y otros métodos.

En relación al objetivo específico 1, determinar relación entre autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Según los resultados, el 39% de los encuestados calificó su grado de autoconocimiento como bajo; sin embargo, un porcentaje mayor de encuestados (36,8%) calificó su desempeño docente como bajo, el 31,6% de docentes lo calificó como medio o alto. Además, el análisis inferencial mostró sobre las dimensiones de desempeño docente y autoconocimiento tenían una significación bilateral = 0,000 (inferior a $p = 0,05$). En consecuencia, se adopta la hipótesis alterna, según la cual existe correlación directa entre variables de estudio. El afín entre el autoconocimiento y la eficacia docente fue algo favorable, con un valor de correlación de Spearman de 0,651. Para Goleman (2010), El Autoconocimiento emocional es el conocimiento de las mismas sensaciones y de cómo nos impactan, demostrando cómo el estado mental de uno afecta a su comportamiento.

Estos hallazgos se pueden contrastar con el estudio de Segura et al. (2020), quienes afirman que el autoconocimiento es el más valorado entre cualquier inteligencia de maestros, son comparables a los indicados anteriormente. También se incorporan los hallazgos de Carrillo (2021), que demuestran una fuerte correlación entre el rendimiento y la inteligencia

emocional. El autoconocimiento emocional también apoya la noción de inteligencia emocional de Goleman (2010), ya que mejora la eficacia de la enseñanza al reflejar los estados mentales de los estudiantes y afectar a su comportamiento.

Referente al objetivo específico 2, determinar relación entre autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Los resultados mostraron que el 42,1% de los encuestados calificó su grado de autorregulación como medio, frente al 36,8% que calificó su nivel de rendimiento docente como malo y el 31,6% que lo calificó como medio o alto. El análisis inferencial también reveló que las dimensiones de desempeño docente y autorregulación tenían una significación bilateral de un valor de 0,000 (menos de $p=0,05$). Dado que hay una relación directa entre variables estudiadas, se admite la hipótesis alternativa. Del mismo modo, la autorregulación y la eficacia docente tenían un fuerte vínculo positivo, con un valor de correlación de Spearman de 0,824. Para Goleman (2010), el autocontrol emocional o autorregulación, permite a las personas distinguir lo que es temporal de lo que podría resultar duradero en una crisis, evitando que se vean demasiado afectadas por las circunstancias.

Esto lleva entonces a revisar el hallazgo realizado por Alejandro (2019) de que la inteligencia emocional mejora derechamente la capacidad docente. El coeficiente de Spearman para ambas variables = 0,896, lo que refleja el vínculo sustancial y directamente proporcional entre ellas. En una línea similar, Sylva (2019) mostraron que todos los instructores que participaron en las sesiones de grupo afirmaron haber observado un aumento de su capacidad para controlar sus emociones. También se apoya la idea de inteligencia emocional de Goleman (2010), porque enfatiza cómo la autorregulación admite a los individuos permanecer conectados a tierra en el presente cuando se les presenta un desafío o una emergencia, lo que permite una enseñanza eficaz.

Respecto al objetivo específico 3, determinar relación entre motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Según los resultados, la mayoría de los encuestados (36,8%) calificaron su rendimiento docente como bajo, y sólo el 31,6% de los docentes lo calificaron como medio o alto. En cambio, la mayoría de los encuestados (42,1% de los encuestados) calificaron su nivel de motivación como medio. Además, Con un valor de 0,000, el análisis inferencial reveló que las dimensiones de motivación y rendimiento docente son bilateralmente

significativas (inferior a $p = 0,05$). Al existir una correlación directa entre las variables estudiadas, se admite la hipótesis alternativa. Asimismo, se observa una asociación algo favorable entre la motivación y la eficacia docente. Para Goleman (2010), la motivación o automotivación se definen como la acción de dirigir los sentimientos hacia un objetivo, mantiene a las personas estimuladas y las centra en la meta, ignorando los problemas, ayudándolas a ser optimistas y a no asustarse por las posibles dificultades.

En ese sentido y bajo este argumento estos hallazgos son comparables a los realizados por Hernández (2018), quien descubrió para inteligencia emocional y evaluaciones del desempeño docente están asociadas. En el estudio de Hernández participaron 225 docentes. Además, la motivación apoya la idea de Goleman (2010) sobre la inteligencia emocional, ya que permite a las personas crear y centrarse en los objetivos ignorando los impedimentos, mantenerse optimista y no desanimarse por los desafíos que siempre surgen. Además, los datos sugieren que los profesores obtienen mejores resultados en la profesional.

En relación al objetivo específico 4, determinar relación entre empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Según los resultados, sólo el 31,6% de los docentes clasificó su desempeño docente como de nivel medio o alto, mientras que el 36,8% de los encuestados lo clasificó como bajo o medio para su grado de empatía. Además, Mediante el análisis inferencial, se descubrió que las dimensiones de la empatía y el desempeño docente muestran una significación bilateral = 0,000 (menor que $p = 0,05$). Dado que hay una correlación directa entre las variables estudiadas, se acepta la hipótesis alternativa. La empatía y la eficacia docente también presentan un vínculo algo favorable, con un valor de correlación de Spearman de 0,603. Según Goleman (2010), es un reconocimiento de emociones ajenas o empatía: Implica detectar y descifrar las señales no verbales de los demás, así como identificar sus sensaciones mediante una interacción facial, comunicación corporal, las respuestas inadecuadas y otras acciones perceptibles, todo lo cual contribuye al desarrollo de relaciones sólidas y duraderas entre las personas y quienes las rodean.

Estos hallazgos se asemejan con el resultado de Arntz & Trunce (2019), quienes encontraron que hay un vínculo entre inteligencia emocional y rendimiento académico, hallando una correlación de ($p = 0,019$) y una fuerte sumisión con el programa ($p = 0,000$). Además, la empatía apoya la teoría de Goleman (2010) porque admite a los profesores

ponerse en el lugar de los alumnos, lo que mejora su rendimiento en el aula. La empatía también permite detectar e interpretar las señales no verbales que emiten otras personas.

Referente al objetivo específica 5, determinar relación entre habilidades sociales y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.

Según los resultados, el 42,1% de los encuestados calificó su nivel de habilidades sociales como pobre; sin embargo, un porcentaje mayor de encuestados (36,8%) calificó su nivel de desempeño docente como bajo, y sólo el 31,6% de los docentes lo calificó como medio o alto. El análisis inferencial también demostró una significación bilateral de 0,000 para los aspectos de ambas variables (menos de $p=0,05$). En consecuencia, se adopta la hipótesis alterna, existe relación directa entre variables de estudio. La asociación entre las habilidades sociales y la eficacia docente fue algo favorable, con un valor de correlación de Spearman de 0,623. Para Goleman (2010), las habilidades sociales o relaciones interpersonales son, en cualquier contexto en el que se encuentren, es crucial que las personas tengan conexiones sanas, ya que muestra cómo actuarían en diversas circunstancias.

Chávez & Paredes (2020), encontró que el 26% de los encuestados representaba una característica de personalidad y que el 58% de los encuestados demostró una baja inteligencia emocional, rechazando la hipótesis nula y coincidiendo en que hay una conexión mediante los semblantes de personalidad y la inteligencia emocional. Asimismo, se apoya la idea de Goleman (2010) sobre inteligencia emocional, ya que las habilidades sociales permiten a los individuos mantener conexiones en todo entorno y así reflejar su conducta.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, entre los ¹docentes del Instituto Superior Tecnológico Privado de San Ignacio 2022, existe una asociación directa. Siendo una conexión moderadamente favorable con una significación bilateral de 0.001 (menor a 0.05), es significativa en ambas direcciones. aceptándose la hipótesis nula.

Según los resultados, existe una asociación directa de Spearman de 0,651 entre el autoconocimiento de los docentes y su eficacia en el aula para un instituto tecnológico superior privado de San Ignacio 2022. Es un vínculo moderadamente favorable, con una significación bilateral de 0,000 (menor que $p=0,05$), y una correlación moderadamente positiva. Por consiguiente, se admite la teoría alternativa.

Se concluyó que, entre los maestros de un Instituto Superior Tecnológico Privado de San Ignacio 2022, existe una conexión directa de Spearman de 0.651 entre la autorregulación y el desempeño docente. Siendo una correlación positiva fuerte con una significación bilateral de 0,000 (menor que $p=0,05$). Por consiguiente, se acepta la teoría alternativa.

Se concluyó que los ¹docentes del Instituto Superior Tecnológico Privado de San Ignacio 2022, mostraron una correlación directa de Spearman de 0,628 entre la motivación y el desempeño instruccional. Siendo una asociación moderadamente favorable con una significación bilateral de 0,000 (menor que $p=0,05$). se acepta como resultado la hipótesis alternativa.

Se concluyó que, entre los maestros del Instituto Tecnológico Superior Privado de San Ignacio 2022, hay una asociación de Spearman directamente ¹entre la empatía y el desempeño docente de 0.603. Es un vínculo moderadamente favorable, con una significación bilateral de 0,000 (menor que $p=0,05$), y una correlación moderadamente positiva. Por consiguiente, se admite la teoría alternativa.

Se concluyó que, entre los docentes de un instituto tecnológico superior privado de San Ignacio 2022, existe una conexión directa de Spearman de 0.623 entre las habilidades sociales y la efectividad instruccional. Es un vínculo moderadamente favorable, con una significación bilateral de 0,000 (menor que $p=0,05$), y una correlación moderadamente positiva. Por consiguiente, se admite la teoría alternativa.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que, a partir de este estudio, la institución superior tecnológica privada San Ignacio incite a los futuros estudiantes investigadores de esta institución en recoger datos más allá de los que ofrecen los instrumentos utilizados, como el autocontrol, el autoconocimiento, la motivación, la empatía, la preparación, enseñanza, desarrollo y participación, con el fin de encontrar mejoras en sus procesos.

Se sugiere a la institución superior tecnológica privada San Ignacio utilice los datos encontrados para crear estrategias de mejora enfocados al vínculo que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente

Se recomienda al área de investigación de esta institución continuar con esta investigación de forma exhaustiva sobre las variables con una muestra mayor y una técnica descriptiva para poder realizar una investigación exhaustiva sobre los temas investigados.

De acuerdo con las áreas, competencias y acciones que se enmarcan como partes de una enseñanza efectiva, Los planes de actividades educativas son elaborados por los instructores del Instituto Superior Tecnológico Privado de San Ignacio con el objetivo de fomentar el desarrollo de habilidades organizativas de cada educando para lograr los resultados deseados en la comunidad.

Los profesores de la región de Cajamarca deben contextualizar en el contexto de un rendimiento excelente a través de la inteligencia emocional a fin de crecer el éxito educativo de los educandos con la ayuda de la localidad.

Para que los profesores tengan un mejor desempeño, se insta a los directivos a establecer y apoyar un ambiente de trabajo más estimulante y positivo para ellos, en las instituciones de educación superiores de San Ignacio.

VII. REFERENCIAS

- Alayo, P. J. (2019). Propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizajes (Pei) y su relación con la inteligencia emocional en la I.E. 80153 de Coipín, Huamachuco, La Libertad, 2017. *Universidad Nacional de Cajamarca*. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3452>
- Alejandro, A. R. (2019). Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular «Señor de la Vida» Chimbote. *Universidad San Pedro*. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12124>
- Arntz, J., & Trunce, S. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nutrición. *Investigación en educación médica*, 8(31), 82-91. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2019.31.18130>
- Azañedo, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(4), Art. 4. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>
- Bances, R. (2019). Habilidades sociales: Una revisión teórica del concepto. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6098>
- Baque, G., & Portilla, G. (2021). El aprendizaje significativo como estrategia didáctica para la enseñanza-aprendizaje. *Polo del Conocimiento*. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/2030>
- Barreno, R. J., Cárdenas, M. L., López, E., & Mugrusa, R. (2018). Nivel de la inteligencia emocional y descripción de desempeño docente de los profesores de la carrera de Ciencias de la Comunicación en una universidad privada de Lima el periodo 2018-I, en sede Lima Centro. *Universidad Tecnológica del Perú*. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1583>
- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Síntesis. <https://www.sintesis.com/data/indices/9788497566261.pdf>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica—San Cristobal Libros SAC*. *Derechos Reservados* (19.^a ed.). San Marcos EIRLTA. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Carrillo, A. (2021). Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel secundario en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca

- 2021. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72594>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *ATEM PRIMARIA*, 31(8), 527-538.
- Castillo, I. (2019). Inteligencia Emocional Y Desempeño De Los Docentes En La Institución Educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37924>
- Chávez, E., & Paredes, E. (2020). *Inteligencia Emocional y Rasgos de Personalidad en estudiantes: Instituto Tecnológico Superior Nelson Torres en Cayambe* [BachelorThesis, Quito: UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20816>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, 33, 228-247.
- Cotrina, M., & León, É. (2021). Inteligencia emocional en tiempos de pandemia covid—19 de los docentes de la Institución educativa dos de mayo, Cajamarca. *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2087>
- Diaz, E. (2022). Programa basado en mindfulness para fortalecer la inteligencia emocional en docentes de una institución educativa de Cajamarca, 2021: Estudio descriptivo-propositivo. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86012>
- Escribano, A. (2004). *Aprende a enseñar. Fundamentos de didáctica general*. (Segunda). Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. <https://www.agapea.com/libros/APRENDER-A-ENSENAR-FUNDAMENTOS-DE-DIDACTICA-GENERAL-2-ediccion-corregida-y-aumentada--9788484273288-i.htm>
- Flores, C. A. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito mí Perú—Callao*. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8802>
- Flores, G. (2017). Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012—II, de la Facultad de Educación UNMSM - Lima. *Repositorio de Tesis* - UNMSM.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6015>

- Flores, S., & Anselmo, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Fraile, A., Catalina, J., De Diego, R., & Aparicio, J. L. (2018). Las capacidades cognitivas en la evaluación de la formación inicial del profesorado de Educación Física. *Sportis. Scientific Journal of School Sport, Physical Education and Psychomotricity*, 4(1), 77-94. <https://doi.org/10.17979/sportis.2018.4.1.3149>
- Fuertes, I. (2016). *Emociones en la escuela, Teoría y actividades*. Universidad de Extremadura.
https://books.google.com.pe/books?id=_I8_DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Teor%C3%ADa+Inteligencia+Emocional&hl=es-#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20Inteligencia%20Emocional&f=false
- García, J. (2021). Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el desempeño docente de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019. *Universidad Nacional de Cajamarca*.
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4932>
- Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples* (Séptima). Basic Books.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/593/1/Estructura%20de%20la%20mente.%20teoria%20de%20las%20Inteligencias%20multiples.pdf>
- Goleman, D. (2010a). *Inteligencia emocional* (Primera). Editorial Kairós S.A.
- Goleman, D. (2010b). *Inteligencia emocional* (Primera). Kairos.
<https://books.google.com.pe/books?id=YuybDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+inteligencia+emocional+segun+goleman&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiDqLqotofsAhUj1VkkHZfgD4IQ6AEwBnoEAcQA#v=onepage&q&f=false>
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- González, C. (2004). La Investigación Básica. La Investigación en Ciencias Fisiológicas: Bioquímica, Biología Molecular y Fisiología. Cuestiones Previas. *Educación Médica*, 7, 41-50.

- Hernández, B. (2018). Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 9(2), Art. 2. <https://doi.org/10.22458/caes.v9i2.2190>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta, Vol. 6). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación* (Vol. 6).
- Jaramillo, F. (2018). *Relación entre inteligencia emocional con indicadores de adicción a las redes sociales en estudiantes de un instituto público de Tingo María 2017*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6685>
- Marroquín, R. (2013). *Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valle, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123-134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa, 1-11*, 11.
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montoya, L. A., Arias, L. M. P. D., & Montoya, C. L. V. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, XIV(40), 117-119.
- Moreno, N. (2017). La automotivación del estudiante y su influencia en el logro de aprendizajes en la educación a distancia en el Instituto Peruano de Estudios Tecnológicos, 2015. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Repositorio Institucional Digital – UNE*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1593>

- Moreno, T. (2018). La Evaluación Docente en la Universidad: Visiones de los Alumnos. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(3), Art. 3. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.3.005>
- Pedrazzi, G., & Ferreyra, H. (2007). *Teorías y enfoques psicoeducativos del aprendizaje* (1.ª ed.). <https://isbn.cloud/9789875381902/teorias-y-enfoques-psicoeducativos-del-aprendizaje/>
- Peñañiel, E., & Serrano, C. (2010). *Habilidades Sociales* (Segunda). Editex. <https://books.google.com.pe/books?id=zpU4DhVHTJIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Pincay, I., Candelario, G., & Castro, J. (2018). Inteligencia Emocional en el Desempeño docente. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 2(2), Art. 2. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>
- Ramos, A. (2018). *Relación entre desempeño docente y logro de competencias de los estudiantes de la Institución Educativa N° 82019 “La Florida” Secundaria - Cajamarca, 2016*. <https://core.ac.uk/download/pdf/288302539.pdf>
- San Martín, J., & Ortega, D. (2020). Empatía, empatía histórica y empatía prehistórica: Una aproximación conceptual desde la enseñanza de las Ciencias Sociales. *San Martín Zapatero, Jesús Alberto; Ortega Sánchez, Delfín. Empatía, empatía histórica y empatía prehistórica: una aproximación conceptual desde la enseñanza de las Ciencias Sociales. En: Didáctica de las ciencias experimentales y sociales, 38 2020: 3-16*. <https://doi.org/10.7203/dces.38.15648>
- Segura, J., Cacheiro, M., & Concepción, M. (2020). Habilidades emocionales en profesores y estudiantes de educación media y universitaria de Venezuela. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), Art. 1. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1232>
- Suazo, S. (2006). *Inteligencias Múltiples, Manual Práctico para el nivel elemental* (EDUPR). Universidad de Puerto Rico. <https://books.google.com.co/books?id=Iyrnudhdc6EC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Sylva, M. (2019). La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador [Ph.D. Thesis, Universidad de Barcelona]. En *TDX (Tesis Doctorals en Xarxa)*. <https://www.tdx.cat/handle/10803/667837>

- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas—Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 72-80.
- Tobón, S., Guzmán, C., & Tobón, B. (2018). *Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo*. 1(41), 1-9.
- Valenzuela, B., Álvarez, M., & Salgado, E. (2021). Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de Concepción, Chile. *REXE- Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 20(44), Art. 44. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v20.n43.2021.002>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de información

Cuestionario de inteligencia emocional

Estimado (a)

Tenga Ud. buen día, la presente es una encuesta cuya finalidad es recopilar información sobre la inteligencia emocional de los docentes del Instituto Superior Tecnológico San Gabriel en el distrito de San Ignacio, para lo cual le solicitamos marque con una “X” en donde considere conveniente, de acuerdo a la escala de Likert con la siguiente valoración: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

Preguntas		Escala de Likert				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Le resulta fácil reconocer sus emociones					
2	Es consciente de su respiración al momento de realizar sus sesiones de enseñanza					
3	Identifica fácilmente las causas reales de sus emociones					
4	En general, identifica el desencadenante de sus emociones					
3 5 3	Cuando está triste es capaz de expresarlo ante alguna persona					
6	Cuando algo no es de su agrado, lo dice abiertamente					
7	Le resulta fácil hablar de sus miedos profundos					
8	Con facilidad demuestra su alegría					
9	Para realizar bien su trabajo, no necesita que lo estimulen o incentiven					
3 10	En general evita situaciones que perjudiquen su autoestima					
11	Cuando está en desacuerdo con un grupo de personas, las escucha y reafirma su posición sin exaltarse					
12	Cuando precisa alguna situación de injusticia, intenta hacer algo para evitarlo.					
13	Sabe oponer optimismo frente a situaciones de adversidad					
14	Cuando debe hablar en público es capaz de dominar su miedo escénico y aprovecharlo					
15	Cuando en un grupo se hace el silencio, toma la iniciativa para reiniciar la conversación					
16	Cuando todo el mundo está nervioso usted opone resistencia al contagio emocional					
17	En general, habla de usted mismo con bastante facilidad					

18	Cuando saluda, lo hace con entusiasmo, agrado y amabilidad						
19	Es capaz de decirles unas palabras amables al portero y otras personas que laboran en su lugar de trabajo						
20	Le resulta fácil decir te quiero o expresar sus sentimientos a otras personas						
21	Cuando se siente intimidado(a) ante alguien, tiene confianza en sí mismo y lo supera con facilidad						
22	Cuando recibe un elogio lo agradece sinceramente						
23	Pide amablemente lo que necesita						
24	Es capaz de decir que no, cuando algo no le conviene						
25	Cuando se ve envuelto(a) en un conflicto, busca los medios pertinentes para negociar una solución						
26	Es consciente del efecto de su comportamiento en los demás						
27	Es capaz de distanciarse de su punto de vista y ponerse en el lugar del otro						
28	Cuando se siente agredido por alguien intenta comprender los motivos y reacciona empáticamente						
29	Es capaz de identificar lo que sienten los demás						
30	Cuando escucha a los demás, les ofrece consejos evitando parecer entrometido (a)						
31	Cuando ve llorar a alguien, le ofrece su compañía, tratando de comprender sus emociones de manera empática						
32	Cuando tiene que trabajar en equipo, toma la iniciativa y coopera con todo el equipo						
Total:							

Cuestionario de Desempeño docente

Estimado (a)

Tenga Ud. buen día, la presente es una encuesta cuya finalidad es recopilar información sobre el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico San Gabriel en el distrito de San Ignacio, para lo cual le solicitamos marque con una “X” en donde considere conveniente, de acuerdo a la escala de Likert con la siguiente valoración:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

Preguntas		Escala de Likert				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Usted demuestra conocimiento de las características individuales, socioculturales, evolutivas de los estudiantes y sus necesidades especiales					
2	Usted demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
3	Usted demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y didáctica de las áreas que enseña					
4	Usted elabora la programación curricular analizando con sus estudiantes el plan pertinente a la realidad del aula, articulando aprendizajes, estrategias y medios seleccionados					
5	Usted selecciona los contenidos de enseñanza del aprendizaje que el currículo, escuela y comunidad buscan desarrollar para los estudiantes					
6	Usted diseña creativamente los procesos pedagógicos para el logro de aprendizajes previstos					
7	Usted contextualiza el diseño de la enseñanza sobre el reconocimiento de intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes					
8	Como docente crea, selecciona y organiza los recursos para el aprendizaje de los estudiantes					
9	Usted diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial acorde a los aprendizajes esperados					
10	Como docente diseña la secuencia y estructura de sesiones de aprendizaje para el logro de aprendizaje esperado distribuyendo adecuadamente el tiempo					
11	Usted construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales basadas en afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración entre estudiantes					
12	Usted orienta su práctica al logro de sus estudiantes, explicando las expectativas sobre su aprendizaje					

13	Usted promueve un ambiente acogedor de la diversidad, donde se exprese, valore como oportunidad y fortaleza para el logro del aprendizaje						
14	Usted genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para los estudiantes con necesidades educativas especiales						
15	Como docente resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes sobre criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos						
16	Usted como docente organiza el aula y otros espacios de manera segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y aprendizaje, atendiendo a la diversidad						
17	Como docente reflexiona permanentemente con los estudiantes respecto a experiencias vividas de discriminación, exclusión y desarrolla actitudes, habilidades para enfrentar						
18	Como docente controla permanentemente la ejecución de su programación observando el impacto tanto en el interés como aprendizaje del estudiante, introduciendo cambios oportunos para adecuarse a situaciones imprevista						
19	Usted como docente propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen conocimientos en solución de problemas reales con actitud reflexiva y critica						
20	Usted constata que todos los estudiantes comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje, expectativa de desempeño y progreso						
21	Usted desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados, rigurosos y comprensibles para los estudiantes						
22	Usted desarrolla estrategias pedagógicas, actividades de aprendizaje para el pensamiento crítico y creativo que motive aprender a los estudiantes						
23	Usted utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles con el tiempo requerido para la sesión de aprendizaje						
24	Usted maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individual a los estudiantes con necesidades especiales						
25	Usted utiliza los diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes esperados acorde con el estilo de aprendizaje de los estudiantes						
26	Usted elabora instrumentos válidos para evaluar el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes						
27	Usted sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para tomar decisiones y retroalimentar oportunamente						
28	Usted evalúa los aprendizajes de los estudiantes acorde a los criterios establecidos, superando prácticas de abuso						
29	Usted comparte oportunamente los resultados de evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades						

	educativas y comunales para generar compromiso sobre los logros de aprendizaje					
30	Como docente interactúa con sus colegas de manera colaborativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la institución					
31	Usted participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en los equipos de trabajo					
32	Usted desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo					
33	Como docente fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
34	Usted integra críticamente los saberes culturales, recursos de la comunidad y el entorno en sus prácticas de enseñanza					
35	Usted comparte los retos de su trabajo pedagógico con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, dándose cuenta de los avances y resultados					
36	Usted reflexiona en comunidades profesionales respecto a su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes					
37	Como docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional acorde a las necesidades de los estudiantes y de la institución					
38	Usted participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional expresando una opinión actualizada e informada de su trabajo profesional					
39	Usted actúa de acuerdo con los principios de ética profesional docente, resolviendo dilemas normativos y prácticos en la vida de escolar					
40	Usted actúa y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante					
Total:						

Anexo 2: Ficha técnica

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre inteligencia emocional						
Autor y año:	Original: Br. Segundo René Olano Elera						
	Adaptación: 2022						
Objetivo del instrumento:	Identificar relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.						
Usuarios:	Docentes						
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Directa e individual						
Validez:	Validado bajo juicio de expertos en el trabajo de investigación de Olano (2022)						
Confiabilidad:	<table border="1"><thead><tr><th colspan="2">Estadísticas de fiabilidad</th></tr><tr><th>Alfa de Cronbach</th><th>N</th></tr></thead><tbody><tr><td>.716</td><td>32</td></tr></tbody></table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N	.716	32
Estadísticas de fiabilidad							
Alfa de Cronbach	N						
.716	32						

DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del instrumento:	Cuestionario Desempeño docente						
Autor y año:	Original: Br. Segundo René Olano Elera						
	Adaptación: 2022						
Objetivo del instrumento:	Identificar relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.						
Usuarios:	Docentes						
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Directa e individual						
Validez:	Validado bajo juicio de expertos en el trabajo de investigación de Olano (2022)						
Confiabilidad:	<table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">N</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; border-top: 1px solid black;">,723</td> <td style="text-align: center; border-top: 1px solid black;">40</td> </tr> </tbody> </table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N	,723	40
Estadísticas de fiabilidad							
Alfa de Cronbach	N						
,723	40						

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	
Inteligencia Emocional	El término "inteligencia emocional" hace referencia a un conjunto de rasgos innatos y comportamientos aprendidos que ayudan a afrontar con eficacia las situaciones en las que se recurre a las emociones, según Goleman (2010)	La inteligencia emocional establece como elementos relevantes: El autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía. Se utilizó como instrumento al cuestionario, bajo una escala de Likert:	Autoconocimiento	Reconocimiento de emociones	1	Encuesta / cuestionario	
				Es consciente de su respiración	2		
				Identifica las causas de sus emociones	3		
				Identifica las consecuencias de sus emociones	4		
				Se comunica con otras personas	5, 6		
				Resistencia al contagio emocional	7		
				Facilidad para expresar seguridad de sí mismo	8		
				Expresión adecuada de tristeza	9		
				Expresión adecuada de desagrado	10		
				Facilidad para expresar sentimientos	11		
				Facilidad para demostrar sentimientos	12		
				Motivación	Autodisciplina en el trabajo		13
					Evita cosas que lastimen su autoestima		14
					Asumir ideas contrarias con naturalidad		15
					Adecuada reacción frente a la injusticia		16
					Conocimiento del efecto de su conducta en los demás		17
					Capacidad para ponerse en el lugar de otra persona		18, 19

			Habilidades sociales	Reacciona empáticamente ante	20, 21
				agresiones	
Desempeño Docente	La actuación de un educador incluye los pasos y los hechos que distinguen el desarrollo y la conducta de la comunidad profesional de los profesores; es el proceso de inserción, el valor y la humildad, con todas sus peculiaridades, así como el compromiso de las familias con los efectos de las enseñanzas	El desempeño docente se compone de 4 elementos como la preparación, la enseñanza, la participación y el desarrollo. Se utilizó como instrumento al cuestionario, bajo la escala de Likert: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre	1 Preparación	Ofrecimiento de consejos a los demás	22, 23
				1 Comperte emociones de los demás	24, 25
				Capacidad de expresar su cariño	26
				Manejo cauteloso de las emociones en situaciones intimidantes	27
				Aceptación y agradecimiento de elogios	28, 29
				Adecuado enfrentamiento de los conflictos	30, 31
				Predisposición de trabajar en equipo	32
				Conocimiento y comprensión de las particularidades de sus alumnos, enfoques, procesos y formación integral	1, 2 y 3
				Planificación de enseñanza – aprendizaje, procedimientos pedagógicos, empleo de las previsiones y programación curricular	4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10
				Creación de un ambiente adecuado para la enseñanza y la difusión de la armonía democrática y experiencia de variedad con el fin de formar un ciudadano crítico e intercultural.	11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17
				18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	
				Dirección del procedimiento de enseñanza con manejo de temas disciplinarios y utilización de tácticas y previsiones adecuadas para el aprendizaje de los alumnos de manera deliberada, crítica y relacionada con las vivencias, intereses y espacios culturales.	

	en los alumnos, según MINEDU (2014).	5=Siempre		<p>Análisis fijo del aprendizaje, de la mano con las metas para una adecuada toma de decisiones y el feedback en los alumnos y la comunicada educativa.</p> <p>Participación con ganas, democracia, prejuicio, y participativa en la administración de la institución, contribuyendo en construir y mejorar continuamente el PEI para el desarrollo de aprendizajes excelentes.</p> <p>Establecimiento de vínculos de respeto, participación y compromiso con las familias, población y otros organismos públicos y sociedad civil, considerando los saberes, previsiones, al margen de las consecuencias.</p>	25, 26, 27, 28 y 29	
			Participación	<p>Participación con ganas, democracia, prejuicio, y participativa en la administración de la institución, contribuyendo en construir y mejorar continuamente el PEI para el desarrollo de aprendizajes excelentes.</p> <p>Establecimiento de vínculos de respeto, participación y compromiso con las familias, población y otros organismos públicos y sociedad civil, considerando los saberes, previsiones, al margen de las consecuencias.</p>	30, 31 y 32	
			Desarrollo	<p>Delibera sobre sus acciones, vivencias profesionales y generación de procedimientos de aprendizaje particular y grupal, con el fin de construir y asentar el compromiso profesional</p> <p>Ejecuta su profesión con ética, humildad antes los derechos humanos justicia, honestidad, compromiso y la función ante la sociedad.</p>	33, 34 y 35	
				<p>Delibera sobre sus acciones, vivencias profesionales y generación de procedimientos de aprendizaje particular y grupal, con el fin de construir y asentar el compromiso profesional</p> <p>Ejecuta su profesión con ética, humildad antes los derechos humanos justicia, honestidad, compromiso y la función ante la sociedad.</p>	36, 37 y 38	
				<p>Ejecuta su profesión con ética, humildad antes los derechos humanos justicia, honestidad, compromiso y la función ante la sociedad.</p>	39 y 40	

2

Anexo 4: Carta de presentación



Solicitamos: Carta de presentación

Srs.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO "BENEDICTO XVI"- Ciudad Trujillo.

Segundo René Olano Elera, Identificado con DNI N° 27841044 y con código de matrícula 201102356c con domicilio en el Jr. Comercio 574 san Ignacio, alumno de Maestría En Investigación y Docencia Universitaria.

Ante Ud. Con respeto exponemos:

Solicitamos la carta de presentación para realizar nuestro trabajo de investigación denominada **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE SAN IGANCIO 2022"** para poder aplicar nuestros instrumentos en el Instituto Superior Tecnológico Privado San Gabriel, a cargo de la directora Dra.: Elida Neira Naira.

Por lo Expuesto:

Es justicia que esperamos alcanzar.

San Ignacio, noviembre del 2020

Segundo René Olano Elera
DNI: 27841044
Teléfono: 914188194
Cód. Matrícula:201102356c

Anexo 5: Constancia emitida por la institución



Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

MANUEL FERNANDEZ PUEILES

FIRMA:



Fecha: 30 / 03 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Yesica Guerrero García

FIRMA:



Fecha: 30 / 03 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

FRANK MARCIAL GONZALES TORRES

FIRMA:



Fecha: 30 / 03 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

JOSE ANTERO CASUOLA FLORES

FIRMA:



Fecha: 05 / 04 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Shianella Vanessa Ancojima Larreategüe

FIRMA:



Fecha: 05 / 04 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jose Telesforo Garcia C.

FIRMA:



Fecha: 05 / 04 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Heiling Jovany Kio Narsahanga

FIRMA:



Fecha: 31 / 03 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Nelida Aguilar Chumaceso

FIRMA:



Fecha: 31 / 03 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ROEL NELSON PICO

FIRMA:



Fecha: 31 / 03 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Segundo René Olano Elera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Inteligencia emocional y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Henry Antonio Hales Jimenez

FIRMA:



Fecha: 31 / 03 / 2022

Anexo 7: Matriz de consistencia

Formulación del problema		Hipótesis		Objetivos		Variables		Dimensiones		Metodología	
Título: “Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de un Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel” distrito de San Ignacio 2022”											
Problema general: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado San Gabriel, distrito de San Ignacio 2022?		Hipótesis general: Hi: Existe relación positiva significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.		Objetivo general: Identificar relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.		Variable independiente		Inteligencia emocional:		Tipo: Básica	
Problemas específicos: 1. ¿Cómo se relaciona el autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado San Gabriel, distrito de San Ignacio 2022?		Hipótesis específicas: Ha1. Existe relación positiva significativa entre autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado San Gabriel, distrito de San Ignacio 2022?		Objetivos específicos: 1. Determinar relación entre autoconocimiento y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.		La inteligencia emocional		Autoconocimiento		Enfoque: Cuantitativo	
						Inteligencia emocional		Autorregulación		Novel o alcance: Descriptivo-correlacional	
						Variable dependiente		Empatía		Diseño: No experimental	
						Desempeño docente		Habilidades sociales		Métodos: Método hipotético-deductivo	
								Desempeño docente:		Preparación	
								Enseñanza		deductivo	

<p>2. ¿Cómo se relaciona la autorregulación y el desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado San Gabriel, distrito de San Ignacio 2022?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado San Gabriel, distrito de San Ignacio 2022?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado San</p>	<p>1 San Gabriel, distrito de San Ignacio 2022.</p> <p>Ha2. Existe relación positiva significativa entre autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.</p> <p>Ha3. Existe relación positiva significativa entre motivación y desempeño en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.</p> <p>Ha4. Existe relación positiva significativa entre empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto</p>	<p>1 2. Determinar relación entre autorregulación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.</p> <p>3. Determinar relación entre motivación y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.</p> <p>4. Determinar relación entre empatía y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado San Gabriel, distrito de San Ignacio 2022.</p> <p>5. Determinar relación entre habilidades sociales y</p>	<p>Participación Desarrollo</p>	<p>Población y muestra: Treinta y ocho (38) docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta / cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Validez y confiabilidad</p>
--	---	---	-------------------------------------	--

<p>Gabriel, distrito de San Ignacio 2022?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona las habilidades sociales y desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado San Gabriel, distrito de San Ignacio 2022?</p>	<p>Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.</p> <p>Ha5. Existe relación positiva significativa entre habilidades sociales y desempeño en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.</p>	<p>desempeño docente en los profesores del Instituto Superior tecnológico privado “San Gabriel”, distrito de San Ignacio 2022.</p>		
---	--	--	--	--

Anexo 8: Validación de Instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: García Caucha, Humberto.
 1.2 Institución donde labora: I.E N° 17354
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento: Segundo René Olano Elera
 1.5 Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE SAN IGNACIO, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			90	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			90	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			95	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			95	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			95	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			95	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable al instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93 Lugar y Fecha: San Ignacio, 10 de marzo de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 27858084. Teléfono 945408455

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: GARCIA CAUCHA HUMBERTO
COLEGIATURA: 0927858084
DNI:27858084


Firma

Fecha: 10/03/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **Larreategui Lalangui Alejandro Leoncio**
- 1.2 Institución donde labora. I.E Nº **16878**
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario**
- 1.4 Autor del instrumento Br. **Segundo René Olano Elera**
- 1.5 Título de la Investigación **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE SAN IGNACIO, 2022.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				90
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				94
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				95
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				90
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				95
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				95
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable el instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN 93. Lugar y Fecha: San Ignacio, 10 de marzo de 2022

y 
 FIRMÁ DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 27846290 Teléfono 973942808

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: **Larreategui Lalangui, Alejandro Leoncio**
COLEGIATURA: 09227846290
DNI:27846290



Firma

Fecha: 10/03/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Salas Espinoza Liliana del Rocio
- 1.2 Institución donde labora: I.E 16680
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO
- 1.4 Autor del Instrumento: Br. Segundo René Olano Elera
- 1.5 Título de la Investigación: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE SAN IGNACIO, 2022.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						94
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						94
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						95
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Aplicable al instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN 92 Lugar y Fecha: San Ignacio, 10 de marzo de 2022


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 18226590 Teléfono 945404971

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Salas Espinoza Liliana del Rocio
COLEGIATURA: 0918226590
DNI: 18226590



Firma

Fecha: 10/03/2022

Anexo 9: Imagen del porcentaje de Turnitin

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE SAN IGNACIO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	issuu.com Fuente de Internet	1%
4	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo